

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

**PÉČE O ZAMĚSTNANCE**

**CARE FOR EMPLOYEES**

Rigorózní práce

Konzultant: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Zpracovatel: Mgr. Markéta Páleníková

Rok 2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne 15.12.2014

Mgr. Markéta Páleníková

## **Poděkování**

Mé poděkování patří paní doc. JUDr. Margaritě Vysokajové, CSc., vedoucí mé rigorózní práce, za pomoc a cenné připomínky při jejím zpracování.

## Obsah

Úvod	1
1. Historický exkurz péče o zaměstnance	4
2. Péče o zaměstnance	8
2.1. Pojem péče o zaměstnance	8
2.2. Kategorizace péče o zaměstnance	9
2.3. Péče o zaměstnance v oblasti řízení lidských zdrojů	10
3. Péče o zaměstnance v dokumentech mezinárodního práva	12
3.1. Dokumenty Organizace spojených národů	12
3.2. Úmluvy Mezinárodní organizace práce	14
3.3. Dokumenty Rady Evropy	15
3.4. Dokumenty EU	16
4. Prameny vnitrostátní právní úpravy	19
5. Péče o zaměstnance v zákoníku práce	22
5.1. Pracovní podmínky zaměstnanců	22
5.2. Závodní preventivní péče	25
5.3. Fond kulturních a sociálních potřeb	27
5.4. Bezpečná úschova svršků a osobních předmětů	33
5.5. Odborný rozvoj zaměstnanců	34
5.5.1. Zaškolení a zaučení	36
5.5.2. Odborná praxe absolventů škol	37
5.5.3. Prohlubování kvalifikace	39
5.5.4. Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda	40
5.6. Stravování zaměstnanců	48
5.7. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců	51

5.7.1. Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením	52
5.7.2. Pracovní podmínky zaměstnankyň	63
5.7.3. Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby	69
5.7.4. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců	78
6. Zaměstnanecké benefity	83
6.1. Odměna	85
6.2. Provize zaměstnance	90
6.3. Podíl zaměstnance na zisku	93
6.4. Zaměstnanecké akcie a opce na akcie	94
6.5. Stravenky	96
6.6. Prodej výrobků zaměstnancům za zvýhodněnou cenu	101
6.7. Zvýhodněné volání v privátní firemní síti	103
6.8. Sportovně - kulturní akce	105
6.9. Příspěvek na dopravu	108
6.10. Doprava zaměstnanců	109
6.11. Zaměstnanecké výhody navázané na výsledky ročního hodnocení zaměstnanců	110
6.12. Aktivita pro seniory (bývalé zaměstnance)	112
6.13. Motivační programy s bankovními ústavami	113
6.14. Indispoziční volno	115
6.15. Příplatek na ošacení	117
6.16. Firemní školka	118
6.17. Zaměstnanecké jazykové kurzy	121
6.18. Další benefity	123
Závěr	125

Summary	129
Seznam zkratk	131
Použitá literatura	132
Seznam příloh	138
Příloha č. 1: Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou	1
Příloha č. 2: Průzkum k rigorózní práci „Péče o zaměstnance“	5
Příloha č. 3: Ekonomická výhodnost stravenek Sodexo	7

# Úvod

Péče o zaměstnance je velmi ožehavým a probíraným tématem v každé době. Pro úspěšnost firmy na ekonomickém trhu a její celkovou produktivitu je velmi důležitý vztah jednotlivých zaměstnanců k zaměstnavateli. Zaměstnanec je základním kamenem, na kterém stojí pilíře celého podnikání, kamenem, který zabezpečuje stabilitu a funkčnost firmy. Bez silného základu by firma velmi rychle ztratila své místo na trhu, proto je pro zaměstnavatele jedním z hlavních úkolů vytvořit takové podmínky pro zaměstnance, aby si je nejenom získali, ale i udrželi.

Rigorózní práce je věnována tématu – Péče o zaměstnance. Péče o zaměstnance je právním institutem obsaženým v různých oblastech práva. Setkáme se s ním nejen v pracovním právu, ale najdeme ho i v oblasti finančního práva v daňové problematice i v právu sociálního zabezpečení (například u sociálního zabezpečení při pracovní neschopnosti, u sociálního zabezpečení ve stáří atd.).

Tato rigorózní práce nastiňuje historickou úpravu problematiky péče o zaměstnance, vysvětluje pojem péče o zaměstnance a přibližuje mezinárodní úpravu této oblasti. Největší pozornost pak věnuje péči o zaměstnance ve vnitrostátní legislativě a flexibilní možnosti poskytování nadstandardních podmínek zaměstnanců nad rámec minimálního standardu stanoveným kogentními normami - zaměstnaneckým benefitům. Cílem mé rigorózní práce je nastínění problematiky péče o zaměstnance, zhodnocení platné právní úpravy péče o zaměstnance i srovnání péče o zaměstnance dle platných právních předpisů a nabízených zaměstnaneckých benefitů v praxi.

Péče o zaměstnance se dostala do popředí v souvislosti s konkurenčním bojem firem na trhu o dlouhodobou prosperitu a zisky. Počátek jejího vývoje však můžeme nalézt již ve středověku. Péče o zaměstnance prošla letitým vývojem a vždy plně reflektovala potřeby společnosti, která ji nejprve vnímala jako nutné břemeno, soustředící se pouze na prevenci pracovních úrazů, a až o několik století později se stala prostředkem pracovní síly zvyšující ekonomickou stabilitu zaměstnavatele. První kapitola rigorózní práce s názvem Historický exkurz péče o zaměstnance je nástin historického vývoje péče o zaměstnance v závislosti na změně a vývoji společenských okolností a upozornění na nejdůležitější změny charakteristické pro jednotlivá období.

Péče o zaměstnance je pojmem velmi obsáhlým. Jde o souhrn práv a povinností potřebných pro optimální výkon práce. Vzhledem ke vztahu k získávání zaměstnanců, motivace zaměstnanců, omezení fluktuace pracovních sil, má oblast péče o zaměstnance velmi úzký vztah k řízení lidských zdrojů, personalistice a jiným oborům, týkajících se této problematiky. Druhá kapitola se zaměřuje přímo na pojem „péče o zaměstnance“, jeho kategorizaci a popis důležitosti tohoto pojmu i v jiné oblasti, jako je personalistika a řízení lidských zdrojů.

Péče o zaměstnance není jen pojmem vnitrostátního práva, je obsažena i v právu mezinárodním. Vzhledem k blízké spolupráci státu, členství v různých mezinárodních organizacích, ale i samotnému vysílání zaměstnanců do zahraničí je nutné, aby zaměstnavatelé měli povědomí o úpravě péče o zaměstnance nejenom v rámci vlastního státu. Kapitola Péče o zaměstnance v dokumentech mezinárodního práva je stručným přiblížením mezinárodní úpravy této problematiky. Zahrnuje exkurz do dokumentů Organizace spojených národů, úmluv Mezinárodní organizace práce, i do dokumentů Rady Evropy a dokumentů EU.

Jak dokazuje čtvrtá kapitola rigorózní práce, péče o zaměstnance není upravená pouze v jednom dokumentu. Její úprava je roztržena do více oblastí práva. Čtvrtá kapitola rigorózní práce přináší průřez nejdůležitějšími dokumenty vnitrostátní legislativy, otevírající problematiku Péče o zaměstnance.

Následující kapitola je věnována oblasti péče o zaměstnance, která je upravena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce rozděluje úpravu péče o zaměstnance do 4 hlav, jimiž jsou pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Každé hlavě zákona je věnována část kapitoly.

Značná pozornost je pak věnována právě pracovním podmínkám osob, které podléhají zvláštní ochraně právních předpisů. Jedná se o zaměstnance - osoby se zdravotním postižením, ženy, matky, zaměstnance pečující o dítě a o jiné fyzické osoby, mladistvé. Uvedené osoby mají ztížené postavení na trhu práce. Zákoník práce zaměřuje svou pozornost jejich směrem a srovnává rozdíly mezi těmito osobami a zaměstnanci, kterým se zvýšená ochrana na trhu práce dle platných právních předpisů neposkytuje. Dále upravuje pracovní podmínky zaměstnanců tak, aby nedocházelo k diskriminaci a porušování lidských práv. Stírá rozdíly v nerovném postavení zaměstnanců a vytváří



pracovní podmínky tak, aby zaměstnavatelé bez velkých obtíží brali ohledy na osoby se zvláštními pracovními podmínkami a ty mohly být plně zařazeny do pracovního života.

Cílem šesté kapitoly je soustředit se na současnost a praxi na trhu práce. Kapitola popisuje a srovnává zaměstnanecké benefity, které jsou zaměstnancům poskytovány zaměstnavateli dobrovolně jako projev flexibility. Záleží pouze na jednotlivém zaměstnavateli, jak si udrží své zaměstnance, jak ocení jejich schopnosti a zaručí si tak svou vlastní konkurenceschopnost na trhu práce. Vždy zde musí být něco navíc, čím zaměstnavatel motivuje zaměstnance k důsledné práci v rámci svých schopností a možností, k vůli zdokonalovat si své pracovní dovednosti, zůstat i nadále u zaměstnavatele a být k němu loajální. Zároveň musí každý zaměstnavatel i novým pracovním silám nabídnout něco, čím si nové zaměstnance získá, kvůli čemu budou zaměstnavatele oceňovat natolik, že budou chtít pracovat právě u něj.

Podkladem ke zpracování kapitoly zaměstnaneckých benefitů v mé práci se stal mnou provedený průzkum na trhu, při kterém jsem vybraným firmám v soukromém sektoru, ale i institucím ve státní správě položila několik otázek, týkajících se jimi využívaných a osvědčených zaměstnaneckých benefitů, ale i otázek týkajících se zavedení nových zaměstnaneckých benefitů, které se v praxi ukázaly jako nepostradatelné. Průzkumu se zúčastnily: Meopta – optika, s.r.o., Policie České republiky, Travel Free s.r.o., Raiffeisenbank a.s., Sberbank CZ, a.s., Ministerstvo Spravedlnosti, Česká plemenářská inspekce a další. Díky ochotě soukromých firem a státním institucím jsem tak mohla získat ucelenější pohled na problematiku zaměstnaneckých benefitů v oblasti soukromého sektoru i státní správy.

# 1. Historický exkurz péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance je součástí sociální politiky zaměstnavatele. *Sociální politika* obecně je velmi široký pojem a existuje pro ni několik různých definic. Jde vždy o součást určitého společenského celku. Její cíle, funkce a nástroje se nevytváří izolovaně, ale v souladu s dalšími sférami společnosti (ekonomické, sociální, ekologické, vědeckotechnické, politické, existenční). Sociální politiku definujeme jako soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo udržení a fungování svého nebo jiného sociálního systému. Sociální politika flexibilně reaguje na změny celé společnosti a jejích potřeb. Od svého počátku prošla složitým vývojem a dále se vyvíjí v závislosti na změně sociálních okolností. Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.<sup>1</sup>

Sociální politiku můžeme dle jednotlivých subjektů rozdělit například na sociální politiku státu, sociální politiku státních orgánů, sociální politiku zaměstnavatelů, obcí, církve a jiné. Jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly, péče o zaměstnance je obsažena v sociální politice zaměstnavatele. Ačkoli počátky této politiky lze nalézt již v 19. století, byla sociální činnost zaměstnavatele směřující k rozvoji lidských zdrojů podniku a vytvoření příznivého ekonomického a sociálního klimatu nejprve chápána jako nutné břemeno a zaměřovala se pouze na prevenci pracovních úrazů. Následně začala být chápána jako prostředek k získání a reprodukci pracovní síly a tím zvýšení ekonomické stability podniku, což se odrazilo ve stále větším významu péče o zaměstnance a jejich pracovních podmínek.

K prvním dokumentům upravujícím pracovněprávní vztahy a první pracovní podmínky řadíme *Ius regale montanorum*<sup>2</sup>, horní zákoník a mincovní reformu. Přesné datum vydání tohoto zákoníku není dosud s jistotou známo. Nepochybně však spadá do časového rozmezí od července roku 1300, kdy začala ražba pražských grošů, do úmrtí Václava II. dne 21. června 1305. Podle dochovaných informací k němu došlo

---

<sup>1</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

<sup>2</sup> *Ius regale montanorum* je známý jako *Constitutiones iuris metallici*.

nejspíše až v druhé polovině roku 1300<sup>3</sup>. Latinsky psaný zákoník je rozdělený do 4 knih. Nejdůležitějším prvkem pro vývoj sociální politiky zaměstnavatele a péče o zaměstnance v tomto historickém období jsou v něm obsažená pravidla k zajištění bezpečnosti práce, předpisy o výplatě mezd, délce pracovní doby a také protikoaliční předpisy, zakazující horníkům a kovářům samostatně se organizovat ve spolcích. *Ius regale montanorum* zavedl konstituovaný systém regálního práva, který se udržel bez větších změn až do 16. století.

Vznikem prvních středověkých měst, v 1. polovině 13. století, se vytvořila spousta pracovních příležitostí a tím i skupiny námezdně pracujících. Počátkem 14. století, kdy se začínají města od sebe lišit svým ekonomickým potenciálem, se formují i samostatné řemeslnické obory. Uvnitř měst tak vznikají zvláštní sdružení řemeslníků – *cechy*. Tato středověká, popř. raně novověká řemeslnická seskupení měla funkce reprezentativní, náboženské, sociální. Hájila zájmy svých jednotlivých členů, dohlížela nad kvalitou zboží a služeb, prověřovala znalosti a dovednosti členů výchovou učedníků a následným prováděním mistrovských zkoušek. Z pohledu platného práva by mohly být cechy charakterizovány jako veřejnoprávní korporace, vyznačující se účinným systémem živnostenské ochrany, vyjádřeným v cechovních statutech, řádech nebo artikulích, vydávaných panovníkem.

Od 16. století zemské sněmy formulovaly tzv. *čelední řády*. Čelední řád z roku 1547 odlišuje nádenickou smlouvu, zakládající krátkodobé námezdní pracovní poměry, od smlouvy čelední, která upravovala osobní svazek mezi čeledínem a zaměstnavatelem. Od 18. století docházelo k novým úpravám čeledních poměrů. Čeledním řádem pro Moravu z 1753 se vymezil vztah mezi pánem a služebníkem, určila se disciplinární práva zaměstnavatele a poprvé práva a povinnosti čeledi. Úprava čeledních poměrů v pozdně feudálním státě vyvrcholila vydáním Josefinských čeledních řádů v 1782. Oblasti péče o zaměstnance se týkala zejména ustanovení o zákazu zneužití disciplinární pravomoci zaměstnavatele, ustanovení o ochraně čeledi před týráním zaměstnavatelem. Čelední řády platily až do 1857, kdy byly nahrazeny novějšími předpisy odpovídající kapitalistické společnosti.

---

<sup>3</sup> BÍLEK, Jaroslav. *Ius regale montanorum aneb Právo královské horníkuov*. Kutná Hora: Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna, 2000. 88 s.

Za vlády Josefa II. došlo k velmi výraznému rozvoji ochranného zákonodárství, podpořené vydáním tzv. *robotních patentů*. Největší průlom pro společnost znamenal bezesporu patent o zrušení nevolnictví z roku 1781. Patent odstranil osobní závislost poddaných na vrchnosti, nahradil nevolnictví jeho mírnějším poddanstvím. Patentem daná možnost stěhovat se volně mimo hranice domovského panství, odcházet za vyučením řemesla, na studie nebo za prací do průmyslových podniků, měla za nepřímý důsledek i nárůst vzdělanosti, což podpořilo průmyslovou revoluci v Čechách. Za zmínku stojí také ochranné zákonodárství týkající se zaměstnávání dětí, ochrany zdraví dělníků, předpisy týkající se úrazů zaměstnanců, předpisy upravující oblast živnostenského podnikání a jiné.

Vzhledem k stále více se objevujícím potřebám vypracování jednotného občanského kodexu zahájila v 50. letech 18. století kompilační komise práci na *Codex Theresianus universalis*, který se měl opírat o platné zemské právo, doplněné novými normami, zpracovanými v duchu osvícenství. Tvorba byla zaměřena mimo jiné i na to, aby byla do kodexu zapracována oblast čeledních předpisů. V návrhu kodexu byla ustanovení o čeledním poměru zařazena do prvního dílu pojednávajícího o právech osob a dále do části o smlouvách, v díle o nájmu a pronájmu.

Reakcí na přijetí Všeobecné deklarace práv člověka a občana v roce 1789 a zároveň na politickou a hospodářskou situaci, ve které se ocitla habsburská monarchie na počátku 19. století, bylo urychlení prací na kodexu občanského práva. Výsledkem pak byl zákoník vyhlášený v roce 1811 pod názvem *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*. Zákoník se stal první moderní úpravou pracovních vztahů, upravil režim služební smlouvy, odměňování, pracovní neschopnost, bezpečnost práce a povinnosti zaměstnavatele při její ochraně.

Devatenácté století je charakteristické svým průmyslovým rozvojem, stejně tak i rozvojem péče o zaměstnance v oblasti úrazové. Reakcí na rozšiřující se industrializaci území bylo zavádění opatření nejenom k řešení poúrazového stavu, ale i opatření, která napomáhala k prevenci pracovních úrazů. Zaměstnavatelé se zaměřovali na získávání zaměstnanců, jejich efektivní motivaci, jejich reprodukci, vzdělání i osvětu. Sociální prvky jsou obsaženy mimo jiné v Horním zákonu z roku 1854 i Živnostenském řádu z roku 1859. *Živnostenský řád* z roku 1859 se vztahoval na výrobu a zpracování předmětů, konání služeb a prací. K pravidelnému

živnostenskému zaměstnání zakázal využívat děti do dvanácti let. Kritičtěji se k těžké manuální práci dětí postavila také dělnická novela Živnostenského řádu z roku 1885.<sup>4</sup>

Do 30. let následujícího století se promítla *celosvětová hospodářská krize*, odstartovaná krachem newyorské burzy, který měla vliv na všechny oblasti života společnosti. Celosvětová hospodářská krize se mimo jiné v tehdejším Československu projevila prudkým poklesem průmyslové výroby, hromadnými bankroty drobných podnikatelů a prudkým nárůstem nezaměstnanosti. Důsledkem hospodářské krize s celosvětovým charakterem tak byla velmi špatná ekonomická situace všech sociálních vrstev.

Jen ti nejsilnější podnikatelé si své místo na trhu udrželi a pomohli rozvoji sociální politiky. Jedním z takových podnikatelů byl i Tomáš Baťa. Jeho životní filozofie spočívala v tom, že nové hodnoty mohou být vytvářeny pouze kvalitními lidmi. I ta nejmodernější technika selže v případě, že podnik nedisponuje vzdělanými, pracovitými, zdravými a zodpovědnými spolupracovníky s poctivým vztahem k práci i kolektivu. Založil proto vnitropodnikový systém na kolektivní spolupráci všech zaměstnanců. Základním kamenem bylo tzv. „budovat člověka“, vytvářet spolupodnikatele a vzbuzovat zájem o dosahování žádaných výsledků. Tato myšlenka umožňovala zaměstnanci žít s podnikem, cítit se jeho součástí, a při dosahování výsledků vytvářela pocit hrdosti na svůj podnik. Ačkoli o vše musel zaměstnanec sám usilovat, vždy šlo o probuzení jeho touhy a zájmu pracovat podle požadavků podniku, a tím i svých vlastních potřeb. Soustavně se vytvářely podmínky pro osobní růst zaměstnance, byla zajištěna spravedlivá odměna za vykonanou práci, pozornost se zaměřila i na dobrou zdravotní péči o zaměstnance, seberealizaci v rámci kolektivu, kvalitní a levné firemní služby dostupné všem zaměstnancům.

V období krize se osvědčily *kolektivní smlouvy* uzavírané mezi odborovými organizacemi zaměstnanců a jednotlivými podnikateli nebo jejich zájmovými sdruženími. Smlouvy upravovaly mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců nezaručené zákonodárstvím. Vládním nařízením č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních, byly upraveny podmínky o obecné závaznosti těch smluv pro určitou oblast a odvětví.

---

<sup>4</sup> MALÝ K. a kol: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, Praha: Linde, 2003. 640 s.

Sociální zákonodárství z první republiky bylo opět převzato po skončení druhé světové války, ale zároveň se zde projevovala snaha o nastolení jiného pojetí sociální politiky zaměstnavatele. Byly zřizovány takzvané závodní sociální služby, které hrály roli sociální péče zaměstnavatele. V roce 1945 byly zavedeny přídavky na děti. Pro všechny pracující kategorie, včetně osob samostatně výdělečně činných, bylo pojištění povinné.

V současnosti tvoří institut péče o zaměstnance nedílnou součást pracovního práva. Prošel dlouhým historickým vývojem a dále se neustále vyvíjí. Je součástí vnitrostátního i mezinárodního práva. Představuje neomezený rozsah možností zaměstnavatele, jak pečovat o své zaměstnance. Právě díky spokojeným zaměstnancům může zaměstnavatel dosahovat zisků.

## **2. Péče o zaměstnance**

### ***2.1. Pojem péče o zaměstnance***

Pracovní síla je v tržním prostředí jedním z nejhodnotnějších nabízených zdrojů, do kterého každý zaměstnavatel musí investovat. S vyšší kvalifikovaností pracovní síly roste přímo úměrně i její hodnota. Každý řetězec je tak silný, jako je jeho nejslabší článek, proto i úspěšnost zaměstnavatelů na ekonomickém trhu lze posuzovat podle efektivnosti a výkonnosti jejich jednotlivých zaměstnanců. Efektivnost a výkonnost zaměstnanců lze na druhou stranu posuzovat podle celkového vztahu k vlastnímu zaměstnavateli a spokojenosti zaměstnance v tomto vztahu participovat. Zaměstnavatel, který chce dosahovat lepších výsledků, bude proto ve vlastním zájmu pozitivně ovlivňovat pomocí různých stimulů pracovní výkony svých zaměstnanců v pracovní době a vytvářet jim příznivé podmínky i pro trávení doby odpočinku sloužící k reprodukci jejich pracovní síly.

Význam pojmu péče o zaměstnance není jednotný. V širším smyslu se pod tento pojem zahrnuje soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimálních podmínek

pro výkon závislé práce, a to nejenom podmínek nezbytných, resp. přispívajících k bezpečnému výkonu práce, ale i podmínek zpříjemňujících, usnadňujících trávení pracovní doby a vytvářejících pocit celkové spokojenosti zaměstnance.

V nejširším pojetí se tato péče o vytváření příznivých pracovních podmínek týká:

- pracovního prostředí,
- poskytování pracovnělékařských služeb,
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- stravování zaměstnanců,
- kvalifikace zaměstnanců,
- dopravy do/ze zaměstnání,
- bydlení/ubytování zaměstnanců,
- volného času/mimopracovních aktivit zaměstnanců,
- ostatních služeb poskytovaných zaměstnancům a jejich rodinám,
- sociálních fondů.

## ***2.2. Kategorizace péče o zaměstnance***

Péče o zaměstnance zahrnuje činnosti obligatorně uložené zaměstnavatelům zákonem, ale i činnosti, o nichž se právní předpisy nezmiňují, a ke kterým se zaměstnavatel zavázal na základě vlastního uvážení.

Podle výše uvedeného se péče o zaměstnance rozděluje:

- povinná péče – stanovená zákony a kolektivními smlouvami vyššího stupně,
- smluvní péče – uvedená v podnikových kolektivních smlouvách,
- dobrovolná péče – upravená vnitřními předpisy zaměstnavatele. Je výrazem vnitřní personální politiky zaměstnavatele.

U různých zaměstnavatelů je péče o zaměstnance rozdílná. Její poskytnutí závisí na možnostech zaměstnavatele, jeho zájmu a ochotě, na potřebách a zájmech jednotlivých zaměstnanců, ale také na finanční situaci zaměstnavatele.

### ***2.3. Péče o zaměstnance v oblasti řízení lidských zdrojů***

Personalistika je obor, velmi často zaměňovaný s pojmem management<sup>5</sup>, který se soustřeďuje na začleňování nejkvalitnější pracovní síly do řad zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele, získáváním pro něj těch nejvhodnějších zaměstnanců. Následně se soustřeďuje na práci s nimi, motivuje je k dosahování nejlepších pracovních výsledků. Personalistika umožňuje systematickou práci s lidskými zdroji, která je nezbytná k udržení konkurenceschopnosti zaměstnavatele v tržním hospodářství. Vede od základní evidence zaměstnanců, správy osobních karet zaměstnanců, přes sledování celého vývoje pracovního vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (odborný rozvoj zaměstnanců, jejich platové zařazení, zdravotní prohlídky zaměstnanců), až k pracovním vztahům jednotlivých zaměstnanců.

Firemní výkonnost a konkurenceschopnost je dána trojúhelníkem „řízení – aktiva – lidé“, praktickou nutností vyvolanou globálními změnami podnikatelského světa. Bezprostřední reakcí na změny podnikatelského světa jsou firmami vytvářené strategie, které se ve většině případů zaměřují na strategické orientace rozvoje zaměstnanců. Na základě výsledků personálního auditu firmy se formulují podmínky pro nejefektivnější využití lidského kapitálu<sup>6</sup>, pro nejvhodnější investování do něj, a následně se pracuje na postupech dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Udržitelnou hodnotou firmy jsou právě její lidské zdroje – zaměstnanci.

Jedním z prvních úkolů je výběr nových pracovníků. Personalisté ke své práci používají velké množství osvědčených metod. K tomu, aby získali nejkvalitnější pracovní sílu do svého podniku, je důležité důkladné seznámení se s potenciálním zájemcem o místo, vyhodnocení jeho znalostí a vědomostí, zvážení jeho přínosu pro zaměstnavatele a následné porovnání v rámci celistvé jednoty ostatních pracovníků. Práce s lidmi a jejich vedení se radikálně mění. Všichni dostávají relativně stejné příležitosti a mnozí docilují často vysokého stupně vzdělání.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Management znamená tzv. umění řízení, tj. působení na určitou soustavu (například společnost) a ovládání její činnosti. Tento název může také označovat skupinu vedoucích pracovníků.

<sup>6</sup> Lidský kapitál znamená intelektuální kapitál zvyšující nehmotná aktiva.

<sup>7</sup> STÝBLO, J. *Leadership jako motivující a inspirující vedení lidí*. Práce a mzda, 2012, č. 3.



Jednotliví zaměstnanci se liší svou výkonností, pracovním nasazením i svým chováním na pracovišti. Individuální rozdíly zaměstnanců jsou determinovány osobnostními předpoklady, jako jsou mimo jiné: schopnost, osobní efektivita, pracovní tempo, osobnostní vlastnosti, motivace, pracovní postoj, kreativita, sklony k nežádoucímu chování (tendence nerespektovat pravidla firmy, běžné sociální normy či obecně platné právní předpisy). Vedle osobnostních předpokladů ovlivňují individuální rozdíly zaměstnanců i jejich rozdíly v pracovní motivaci. Klíčem k úspěchu firmy je vhodným stimulačním nástrojem podnítit zaměstnance k nejvyšším pracovním výkonům.

První skupinou motivačních faktorů je takzvaná vnitřní motivace. Souvisí se zajímavostí práce, potřebou vyřešit problém či překonat překážky v práci, reagovat na výzvu vznesenou vzniklým pracovním problémem. V konečném důsledku si zaměstnanec zvyšuje vlastní sebehodnocení, cítí se schopněji a výkonněji. Můžeme zde hovořit o takzvané vlastní potřebě výkonu. Touha po posílení osobní pověsti, odborné pověsti, snaha získat společenské ocenění a uznání patří k účinným vnitřním motivačním faktorům. Vnější motivace spočívá v možnosti získat finanční požitky nebo jinou hmotnou odměnu, dobré hodnocení. Znamená i naději na zvýšení platu v budoucnosti a osobní růst zaměstnance.

Motivace je vždy individuální záležitostí. Univerzální postupy neexistují. Správný personalista musí znát dobře jednotlivé zaměstnance podniku. Znat jejich individuální hodnoty, potřeby a očekávání. Na základě těchto znalostí pak může vytvářet individuální motivační postup.

Důležitým úkolem vedoucího zaměstnance je, neplní-li jeho podřízený zaměstnanec svěřené úkoly správně a podle očekávání, rozpoznat příčinu nedostatků, nedostatky odstranit či přímo uvedené situaci předcházet. Mezi hlavní příčiny nedostatků v práci řadíme nesprávné řízení zaměstnanců ze strany organizace, nedostatečné schopnosti či další osobní předpoklady zaměstnance, vědomé nežádoucí chování. Z personálního hlediska a z hlediska problematiky péče o zaměstnance sehrává důležitou roli v odstraňování příčin a řešení nedostatků v práci právě prevence. Preventivním krokem jsou mimo jiné i pravidelné motivační rozhovory. Zaměstnanci jsou tak dobrovolnou a nenásilnou formou vedeni k vyjádření názoru na vedení firmy, úvahám o možnostech

zdokonalení svého pracovního výkonu, k návrhu zlepšení pracovní situace i k úvahám o možných budoucích kariérových představách.

### **3. Péče o zaměstnance v dokumentech mezinárodního práva**

#### ***3.1. Dokumenty Organizace spojených národů***

*Charta Organizace spojených národů* byla podepsána 26. června 1945 v San Franciscu na závěr Konference Organizace spojených národů o mezinárodní organizaci a vešla v platnost 24. října 1945. Jedním ze zakládajících členů Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) bylo i Československo, a to až do prosince roku 1992, kdy Česká a Slovenská federativní republika přestala existovat. Česká republika, jako nový člen, byla následně Radou bezpečnosti<sup>8</sup> doporučena Valnému shromáždění k přijetí, k čemuž došlo 19. ledna 1993. K vytvoření poměrů stability a blahobytu, které jsou nutné pro pokojné a přátelské styky mezi národy, založené na úctě k zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, se OSN zavázala ke zvyšování životní úrovně, plné zaměstnanosti a vytváření podmínek pro hospodářský pokrok a rozvoj<sup>9</sup>.

Jako společný cíl pro všechny národy a státy, mimo jiné za účelem podpory zdůraznění OSN v Chartě víry v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, víru v rovná práva mužů a žen, k podpoře sociálního pokroku a snaze vytvořit lepší životní podmínky ve větší svobodě, byla dne 10.12.1948 Valným shromážděním schválena *Všeobecná deklarace lidských práv*. Tento nezávazný dokument, obsahující katalog lidských práv, se problematice péče o zaměstnance věnuje v čl. 23 odst. (1), kde se stanoví, že každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se všichni lidé rodí svobodní a sobě rovní,

---

<sup>8</sup> Čl. 23 a násl. Charty OSN

<sup>9</sup> Čl. 55 Charty OSN

co do důstojnosti a do práv, jsou uspokojivé pracovní podmínky poskytovány nezávisle na rase, barvě, pohlaví, jazyku, náboženství, nezávisle na politickém nebo jiném smýšlení, národnostním nebo sociálním původu, majetku, rodu nebo na jiném postavení.

Dne 19.12.1966 byl přijat *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* (dále jen „MPHSKP“), s cílem vytvořit podmínky, aby každý jednotlivec mohl požívat svých hospodářských, sociálních a kulturních práv, jakož i práv občanských a politických. Článek 7 MPHSKP upravuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Tyto podmínky zajišťují: odměnu za práci, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení, odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků.

Člověk může uspokojit své touhy pouze ve spravedlivém sociálním řádu. Sociálním a ekonomickým pokrokem se přispívá k zajištění míru a mezinárodní solidarity, neboť mezinárodní bezpečnost a sociální pokrok úzce souvisejí s ekonomickým rozvojem států. Soužití v míru, přátelské vztahy a spolupráce mezi státy napomáhají právě sociálnímu rozvoji. Dne 11.12.1969 byla přijata *Deklarace o pokroku a rozvoji v sociální oblasti*, která definovala základní úkol všech států a mezinárodních organizací, a to odstranit z cesty sociálního pokroku všechna zla a překážky, mezi které zařadila především nerovnost, vykořisťování, válku, kolonialismus, rasismus. Sociální pokrok a rozvoj vyžaduje dle čl. 6 zajištění každému práva na práci a svobodnou volbu práce. Všichni členové společnosti by se měli účastnit produktivní a sociálně užitečné práce.

Uznáním, že lidský jedinec je hlavním subjektem procesu rozvoje a že vytvoření příznivých podmínek pro rozvoj národů a jednotlivců je prvotní zodpovědností jejich států, je dne 4.12.1986 přijata *Deklarace o právu na rozvoj*. Tento dokument připomíná nejen ustanovení Mezinárodního paktu o ekonomických, sociálních a kulturních právech a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, ale také další dohody, úmluvy, rezoluce, doporučení a dokumenty OSN a jejích odborných organizací, je zaměřen na myšlenku rozvoje jako komplexního ekonomického, sociálního, kulturního a politického procesu, který usiluje o stálé zlepšování blaha všeho

obyvatelstva a všech jednotlivců. Právo na rozvoj je nezczizitelným lidským právem. Státy formulují vhodnou politiku národního rozvoje, směřujícího ke zlepšování národního blaha na základě svobodné a významné aktivity všech obyvatel a všech jednotlivců.

### ***3.2. Úmluvy Mezinárodní organizace práce***

Mezinárodní organizace práce<sup>10</sup> (dále jen „MOP“) byla založena roku 1919 a roku 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Hlavním cílem MOP je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP jsou formulovány mezinárodní politické přístupy a programy na zlepšení pracovních a životních podmínek, vytvářeny pracovní standardy, organizovány programy technické spolupráce, provozovány vzdělávací a výzkumné programy. Je činná zejména v oblastech jako svoboda odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a zacházení. Poskytuje technickou pomoc zejména v oblastech profesního vzdělávání a rehabilitace, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativě, rozvoje managementu, družstva, sociálního zabezpečení, pracovní statistiky a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Mezi *ratifikované úmluvy MOP*, které se týkají oblasti péče o zaměstnance, patří například Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se (z roku 1948), Úmluva č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat (z roku 1949), Úmluva č. 135 o zástupcích pracovníků z roku 1971, dále Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958, Úmluva č. 142 o rozvoji lidských zdrojů z roku 1975, Úmluva č. 171 o noční práci z roku 1990, Úmluva č. 148 o pracovním prostředí (znečištění vzduchu, hluk, vibrace) z roku 1977 a jiné<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> anglický název International Labour Organization, zkratka: ILO

<sup>11</sup> Příloha č. 1 - Seznam ratifikovaných úmluv MOP z [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

### 3.3. Dokumenty Rady Evropy

Dne 18.10.1961 v Turínu byla podepsána *Evropská sociální charta*. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. Pro Českou republiku, jako jeden z nástupnických států České a Slovenské Federativní republiky, vstoupila Charta v platnost dne 3.12.1999. Publikována byla ve Sbírce mezinárodních smluv pod číslem 14/2000 Sb.m.s.

Již v preambuli je uveden jeden z cílů Rady Evropy<sup>12</sup>, a to dosažení jednoty mezi členy, za účelem ochrany a uskutečnění ideálů a principů, a usnadnění jejich hospodářského a sociálního pokroku bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu.

Cílem politiky smluvních stran by mělo být zajistit všemi možnými nástroji, každému příležitost získávat prostředky ke svému živobytí svobodně zvolenou prací, která je vykonávána ve spravedlivých, bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínkách za spravedlivou odměnu. Evropská sociální charta usiluje o svobodné sdružování v národních a mezinárodních organizacích, i o kolektivní vyjednávání pracovníků u jednotlivých zaměstnavatelů. Hovoří o ochraně dětí a mladých osob, o zvláštní ochraně zaměstnaných žen v případě mateřství a ostatních zaměstnaných žen při práci, o právu na vhodné způsoby odborného poradenství pro volbu povolání, odpovídající schopnostem, zájmům a odborné přípravě zaměstnance.

Do spravedlivých pracovních podmínek Evropská sociální charta zahrnuje přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, placené volno v době veřejných svátků, poskytnutí placené dovolené trvající minimálně dva týdny ročně, dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby zaměstnancům v nebezpečných nebo zdraví škodlivých povoláních, a dobu odpočinku a jiné.

---

<sup>12</sup> Rada Evropy je mezinárodní celoevropská organizace se sídlem ve Štrasburku, která zajišťuje spolupráci členských států zejména v oblasti podpory demokracie a ochrany lidských i sociálních práv a svobod. Datum založení Rady Evropy je 5. května 1949 podpisem zakládací listiny, tzv. Londýnské dohody. Radu tvoří 47 členských států a několik zemí se speciálním statutem. Česká republika se k Radě Evropy připojila 30. června 1993.

Závazkem bezpečných a zdravých pracovních podmínek je dle Evropské sociální charty vydávání právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, zajištění dozoru nad výkonem těchto opatření a tvorba opatření ke zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Minimální věk pro přijetí do zaměstnání dětí a mladých osob je stanoven na 15 let. Práce nesmí škodit jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání. Smluvní strany se Evropskou sociální chartou zavázaly ke stanovení výše minimálního věku pro přijetí do určitých nebezpečných či zdraví škodlivých zaměstnání, k zákazu zaměstnávání osob podléhajících povinné školní docházce tak, aby jim výkon práce nebránil ve vzdělávání, dále ke stanovení spravedlivé mzdy, přiměřených příspěvků a stanovení minimálně třítýdenní dovolené. Zvláštní podmínky při zaměstnávání dětí a mladých osob se týkají i oblasti noční práce, pravidelného lékařského dohledu a jiné.

Ženám před a po narození dítěte přísluší placené volno v celkové délce nejméně 12 týdnů, nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podpora z veřejných fondů. Smluvní strany nesmějí dát zaměstnankyni výpověď v době její mateřské dovolené. Dále mají povinnost zajistit kojícím matkám pro tento účel dostatek volného času, regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu a zákaz zaměstnávat ženy při podzemním dolování a dalších nebezpečných nebo škodlivých prací.

### ***3.4. Dokumenty EU***

Evropská unie je založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné všem členským státům, a ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> SMĚRNICE RADY č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

S cílem posílit ekonomiku a tvorbu pracovních míst nad rámec bezprostředních snah o řešení vlivů možné ekonomické krize členských států, v průběhu let Evropská unie (EU) zdvojnásobila své úsilí o provádění komplexní strategie pro růst a zaměstnanost. Strategie EU vychází z posílené správy ekonomických záležitostí a intenzivnější koordinace hospodářských politik, přijetí opatření s cílem zajistit budoucí růst v různých oblastech politiky a v různých odvětvích, od průmyslu až po rybářství.

Evropa musí jednat, aby zvýšila prosperitu a vytvořila více pracovních míst. Jedním z cílů strategie EU je, aby zaměstnanost osob ve věku od 20 do 64 let dosáhla do konce desetiletí 75 %. Ekonomická krize však vedla k vysoké nezaměstnanosti v celé Evropě, přičemž nezaměstnanost mládeže napříč Evropou dosahuje 24 %, a v zemích, jako je Řecko a Španělsko, je nezaměstnaná více než polovina mladých lidí aktivních na trhu práce. Současně jsou v Evropě přibližně dva miliony neobsazených pracovních míst a je zjevné, že existuje nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Komise k tomuto problému přistupuje několika způsoby, které vyplývají z iniciativy o přehodnocení vzdělávání a z opatření oznámených na konci roku 2012 v oblasti boje proti nezaměstnanosti mládeže (včetně programu záruky pro mladé lidi).<sup>14</sup>

Jedním z hlavních cílů EU je podporovat dodržování lidských práv jak v rámci Unie, tak na celém světě. Lidská důstojnost, svoboda, demokracie, rovnost, právní stát a dodržování lidských práv – to jsou hlavní hodnoty Evropské unie. Obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání je stanoven *Směrnicí Rady č. 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000. Podle ustanovení této směrnice představují právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy.

Zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání se týká *Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES* ze dne 5. července 2006. Účelem uvedené směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

---

<sup>14</sup> [http://europa.eu/publications/reports-booklets/general-report/index\\_cs.htm](http://europa.eu/publications/reports-booklets/general-report/index_cs.htm)

obsahuje ustanovení k jejímu provádění zejména v oblasti přístupu k zaměstnání (včetně postupu v zaměstnání, odborného vzdělávání), pracovních podmínek (včetně odměňování zaměstnanců) a systémů sociálního zabezpečení zaměstnanců.

Z ustanovení čl. 28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina základních práv a svobod“), mimo jiné vyplývá také to, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. Úprava pracovních podmínek zahrnuje řešení záležitostí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Harmonizace právního řádu ve vztahu s právem Evropských společenství, s ohledem na přístup České republiky do Evropské unie, se výrazně dotkla také právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dne 12. června 1989 vstoupila v platnost *Směrnice Rady č. 89/391/EHS* o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Směrnice obsahuje obecné zásady týkající se prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a školení zaměstnanců a jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad.

Minimálních požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanců při práci stanoví *Směrnice Rady č. 89/656/EHS*. Tato směrnice ze dne 30.11.1989 v čl. 3 stanoví, že osobní ochranné prostředky<sup>15</sup> se používají tehdy, pokud rizika nemohou být vyloučena nebo dostatečně omezena technickými prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními, metodami nebo postupy organizace práce.

*Směrnice Rady č. 92/85/EHS* ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň svou pozornost soustřeďuje na skupinu osob, kterým zákon přiznává zvýšenou ochranu. Určuje tak určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných

---

<sup>15</sup> Pro účely této směrnice se osobními ochrannými prostředky rozumí všechny prostředky určené k nošení nebo držení zaměstnancem na ochranu před jedním nebo více riziky, která by mohla ohrozit jeho bezpečnost nebo zdraví při práci, a všechny doplňky nebo příslušenství určené k tomuto účelu.



zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce.

Dle ustanovení ZP jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. K ochraně mladistvých pracovníků vstoupila v platnost dne ze dne 22. června 1994 *Směrnice Rady č. 94/33/ES*. Zvláště ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují. V případě mladistvých zaměstnanců se musí brát na zřetel, že tuto skupinu ohrožují zejména ta nebezpečí, která mají účinky na zdraví, bezpečnost, tělesný a duševní vývoj mladistvého zaměstnance. Zvláštní povaha přechodu z dětství do dospělosti vyžaduje zvýšenou ochranu, pracovní podmínky přizpůsobené jejich věku i minimalizovat zvláštní rizika vyplývající z nedostatku zkušeností mladistvého zaměstnance, jeho neznalosti stávajících nebo možných rizik, nebo jeho nezralosti.

#### **4. Prameny vnitrostátní právní úpravy**

Právo na svobodnou volbu povolání, spolu s právem podnikat, svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právem na spravedlivou odměnu při práci, právem žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, spolu s jinými, řadí *Listina základních práv a svobod* do práv hospodářských, sociálních a kulturních, které upravuje v hlavě čtvrté v čl. 26 a následující. Pracovních podmínek zaměstnanců se týká čl. 28 Listiny základních práv a svobod<sup>16</sup> a čl. 29 Listiny základních práv a svobod, který se soustřeďuje na osoby s právem na zvláštní pracovní podmínky a ochranu<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

<sup>17</sup> K osobám s právem na zvláštní pracovní podmínky a ochranu patří dle ZP ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené.

V souladu s jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, kterou je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace<sup>18</sup>, je potřeba ve vztahu k pojmu péče o zaměstnance zmínit i zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (*antidiskriminační zákon*), ve znění pozdějších předpisů. Antidiskriminační zákon, který nabyl účinnosti 1.9.2009, vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné i v oblasti povolání, pracovních poměrů i v oblasti kolektivního vyjednávání<sup>19</sup>. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, nestanoví-li zákon přípustnou formu rozdílného zacházení legitimním důvodem.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z legitimních důvodů uvedených v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.<sup>20</sup>

Před přijetím antidiskriminačního zákona byl zákaz diskriminace a princip rovného zacházení upraven pouze právními předpisy v oblasti pracovního práva. Povinnost zajišťovat rovné zacházení je stanovena v § 4 odst. (1) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "ZoZ"), v § 2 odst. (3) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a v § 80 odst. (1) zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), i v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Od 1. ledna 2007 je povinnost zajišťovat rovné zacházení upravena také v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>18</sup> § 1a písm. e) ZP

<sup>19</sup> § 1 odst. (1) antidiskriminační zákon

<sup>20</sup> MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu. 2013  
(viz. <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB002#II.1>)

Stěžejním dokumentem v oblasti péče o zaměstnance je *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „ZP“), který danou problematiku upravuje v části desáté, Péče o zaměstnance ustanovení § 224 a následující. Věnuje se pracovním podmínkám zaměstnanců, jejich odbornému rozvoji, stravování a zvláštním pracovním podmínkám některých zaměstnanců.

Liberální pojetí ZP opravňuje zaměstnavatele k poskytnutí větších výhod zaměstnancům než je výčet uvedený v ZP. Tyto výhody jsou poskytovány na základě ujednání ve smlouvě, ujednání v kolektivní smlouvě, či na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele. Rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů se tak posílil princip liberalizace při respektování principu rovného zacházení. Kogentními normami se pak garantují zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky.

Zásada „co není dovoleno, je zakázáno“, která byla uplatňována zákonem č. 65/1995 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byla ZP byla transformována do základního přístupového hlediska zvýrazňující základní ústavní přístup z oblasti soukromého práva, podle kterého platí, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá<sup>21</sup>. Možné odchýlení od právní úpravy je potřeba posuzovat ad hoc. Je závislé na vůli a rozhodnutí zaměstnance v rámci principu smluvní volnosti.

Dle ustanovení § 4 ZP se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem, nelze-li jej použít, řídí se občanským zákoníkem. Rok 2014 představuje pro pracovněprávní úpravu zásadní přelom, a to v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „NOZ“). Subsidiární použití NOZ nyní vyplývá z ustanovení § 9 odst. (2) NOZ, který stanoví, že „soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí tímto zákonem v rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy“, a dále z ustanovení § 2401 NOZ, který stanoví, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“

Obecná interpretační pravidla normativního charakteru, kterými jsou základní zásady pracovněprávních vztahů, a které se týkají mimo jiné i oblasti Péče

---

<sup>21</sup> Čl. 2 odst. (3) Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. (4) Ústavy České republiky

o zaměstnance<sup>22</sup>, jsou hodnotami chránícími veřejný pořádek, což zvýrazňuje jejich význam z hlediska posuzování absolutní neplatnosti právních jednání porušujících tyto zásady dle § 588 NOZ.

## **5. Péče o zaměstnance v zákoníku práce**

Právní úprava v oblasti péče o zaměstnance zahrnuje povinnosti zaměstnavatele zabezpečit svým zaměstnancům příznivé pracovní podmínky pro řádný a bezpečný výkon práce, odborný rozvoj zaměstnanců a jejich stravování. Dále zahrnuje povinnost zaměstnavatele zabezpečit zvláštní pracovní podmínky pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň, zaměstnankyň - matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Zaměstnavatelé vedle tohoto výčtu mohou podle své vlastní personální politiky poskytovat zaměstnancům další plnění a služby, které s výkonem závislé práce nesouvisejí, tj. zaměstnance jich využívají v době svého odpočinku. Poskytovaná plnění jsou velmi podobná odměňování zaměstnance za vykonanou práci, stejně tak se ale i od odměňování zaměstnance odlišují. Mnohá plnění a služby nesouvisejí přímo s výkonem práce, ale s příslušností zaměstnance k zaměstnavateli, v mnohých případech jsou na rozdíl od odměny poskytovány v nepeněžitě formě.

### ***5.1. Pracovní podmínky zaměstnanců***

Jednou z povinností zaměstnavatele je vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které jim zajistí bezpečnost a ochranu při výkonu práce. Ustanovení § 224 ZP, které je zaměřeno na úpravu pracovních podmínek, je dispozitivní úpravou,

---

<sup>22</sup> Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

kteřá určuje, jakým směrem se má péče zaměstnavatele o pracovní podmínky zaměstnanců zaměřit.

*Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců* je v ZP upravena v části páté, a jedná se o právní úpravu kogentní. Flexibilitu v této oblasti může zaměstnavatel projevit pouze vytvářením vyšších standardů úrovně a bezpečnosti práce. K obecnému stanovení právními předpisy vytvářet pracovní podmínky, umožňující bezpečný výkon práce, lze do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců zařadit i zlepšování a údržbu sociálních zařízení pro zaměstnance, zlepšování pracovního prostředí k dosažení pracovní pohody, eliminaci stresu na pracovišti a jiné.

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen dbát na bezpečnost všech osob vyskytujících se na pracovištích, a to zaměstnanců i třetích osob. Zaměstnavatel je nejenom povinen vhodně organizovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale zároveň i přijímat taková opatření, která rizikům předchází, která rizika odstraňují nebo taková opatření, která minimalizují působení neodstranitelných rizik. Ke tvorbě opatření připadá i povinnost zaměstnavatele pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhodnocovat je, a neodstranitelná rizika minimalizovat.

Jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen pravidelně, a dále bez zbytečného odkladu vždy, pokud dojde ke změně podmínek práce, měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Při zjišťování, hodnocení a přijímání opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot, je povinen postupovat podle prováděcího právního předpisu.<sup>23</sup>

O pravidelné kontrole pracovních podmínek zaměstnanců, které zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci. Ve všech činnostech a na všech úrovních řízení je povinen vytvářet a kontinuálně zlepšovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky, všestranně pečovat o bezpečnost

---

<sup>23</sup> § 7 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

a ochranu zdraví osob, zdržujících se s jeho vědomím na jeho pracovištích, vhodnou organizací práce i systémem opatření k prevenci rizik.

Na základě vyhodnocení rizik výkonu práce, podle konkrétních podmínek na základě analýzy rizik, poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům osobní ochranné pomůcky. *Osobní ochranné pracovní prostředky*, respektující fyzické předpoklady zaměstnance, ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců, musí být po dobu užívání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich užívání nesmí představovat riziko. Jsou-li poskytovány k ochraně života a zdraví, lze poskytovat jen takové, které byly schváleny a splňují technické požadavky. Není-li možné rizika při výkonu práce odstranit nebo dostatečně omezit přijatými opatřeními, jsou osobní ochranné pracovní prostředky poskytovány bezplatně. V případě, že tytéž osobní ochranné prostředky používá více zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen učinit opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami. K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytují zaměstnavatelé dezinfekční prostředky.

K zachování plné funkčnosti ochranných pracovních prostředků jsou stanoveny povinnosti na straně zaměstnance (zaměstnanec je povinen odborně a hospodárně zacházet s ochrannými prostředky, udržovat je v použitelném stavu a jiné) i na straně zaměstnavatele (poučit zaměstnance o odborném zacházení s prostředky, kontrolovat jejich používání a v případě ztráty jejich funkčních vlastností ihned ochranné prostředky vyměnit za nové). Doba používání osobních ochranných prostředků je závislá na jejich funkčnosti. V některých případech je maximální doba používání osobních ochranných prostředků určena příslušnou technickou normou nebo přímo výrobcem ochranného prostředku.

Dle ustanovení § 104 odst. (3) ZP jsou na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami poskytovány zaměstnancům, mimo jiné, i ochranné nápoje. *Ochranné nápoje* slouží k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem. Složení jednotlivých ochranných nápojů se odvíjí podle pracovního prostředí, ve kterém zaměstnanec vykonává závislou práci. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Ochranné nápoje mohou obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem by měl být poskytován v množství odpovídajícím nejméně 70% tekutin a minerálních látek ztracených z organismu během směny potem a dýcháním.

Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem je poskytován teplý, v množství závislejícím na délce jednotlivé směny.

## ***5.2. Závodní preventivní péče***

Dle ustanovení § 224 ZP jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance *závodní preventivní péči*<sup>24</sup>.

Smlouvu s poskytovatelem *pracovnělékařských služeb*, pod dřívějším pojmem, závodní preventivní služba, je povinen uzavřít každý zaměstnavatel, bez ohledu na počet svých zaměstnanců a na povahu jeho pracovišť z hlediska jejich zařazení do příslušné kategorie rizikovosti podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 432/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Náklady spojené s pracovnělékařskými službami nese zaměstnavatel.

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. Pracovnělékařské služby jsou tedy poskytovány na základě písemné smlouvy mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem. Dle Úmluvy MOP č. 161 o závodních zdravotních službách k zajištění nezávislosti lékařského odborníka neposkytují pracovnělékařské služby zaměstnanci zaměstnavatele i přesto, že mohou mít lékařské atestace v tomto oboru. Výjimku umožňuje zákon zaměstnavatelům, kteří v rámci svých interních zdravotnických zařízení jsou schopni zajistit nezávislost svých zaměstnanců při poskytování pracovnělékařských služeb.

Pracovnělékařské služby jsou podle § 53 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních

---

<sup>24</sup> Legislativně-technickým nedopatřením neprovedl zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě, v ustanovení § 67 odst. (2) a § 224 odst. (1) ZP změnu dřívějšího pojmu „závodní preventivní péče na pracovnělékařské služby.

podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Pracovnílékařské služby je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům i osobám, ucházejícím se o zaměstnání.

Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče) je obsahem pracovnílékařských služeb hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání (zjišťování zdravotní způsobilosti osob k práci, vliv pracovních podmínek na jejich zdravotní stav, rizikové faktory<sup>25</sup>, rozborů vzniku a příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání a jiné), poradenské činnosti (v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem, v problematice pracovišť a úpravách pracovních míst, zavádění nových technologií, výběru technických, technologických a organizačních opatření a výběru osobních ochranných pracovních prostředků, pitného režimu a ochranných nápojů, pracovní rehabilitace, v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, v problematice rizik při práci, řešení mimořádných událostí, školení zaměstnanců v první pomoci a jiné), a dohled (na pracovištích a nad výkonem práce, v zařízení závodního stravování, hodnocení rizikových faktorů, vypracování návrhů na odstranění zjištěných závad a jiné).

Rozsah pracovnílékařských služeb se stanoví v závislosti na zdravotní náročnosti vykonávané práce. Může jít o vstupní, periodickou, mimořádnou či výstupní pracovní prohlídku, prohlídku při ukončení pracovního poměru, nebo prohlídku zaměstnance při převedení na jinou práci.

Výběr uchazečů o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy zajistit, že se uchazeč o zaměstnání podrobí vstupní lékařské prohlídce, jejímž výsledkem bude lékařský posudek. Vstupní lékařskou

---

<sup>25</sup> Hodnocení zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí.



prohlídku hradí uchazeč o zaměstnání, nedohodne-li se zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání jinak. Zaměstnavatel může ve svém vlastním opatření, tj. ve vnitřním předpise, nebo na základě kolektivní smlouvy stanovit, že bude hradit vstupní lékařskou prohlídku ve všech případech, tedy i v případě, že uchazeč nebude přijat. V takovém případě je možné výdaj za úhradu vstupní prohlídky zahrnout do nákladů zaměstnavatele.

Zaměstnavatel nesmí dovolit, aby zaměstnanci vykonávali práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem nebo zdravotnímu stavu. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout vykonávat práci, která bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho bezpečnost a zdraví. Důvodné odmítnutí není porušením pracovní kázně.

Výsledkem pracovnělékařských služeb je lékařský posudek, který zakládá práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele, a to nejen pouze při vstupních lékařských prohlídkách, ale i v případech, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost dále vykonávat dosavadní práci a na základě lékařského posudku musí být převeden na jinou práci. Svou roli hraje lékařský posudek i v případě skončení pracovního poměru. Lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný názor než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci, se stává předpokladem pro platnou výpověď.

### ***5.3. Fond kulturních a sociálních potřeb***

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) je vytvářen dle zvláštního právního předpisu, tj. vyhlášky č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení § 225 ZP, které se týká FKSP, je recipované ustanovení § 19 ze zákona č. 65/1995 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, o spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, upravuje mimo jiné tvorbu FKSP v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Výše FKSP je tvořena 1% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť, příjmy z náhrad škod a pojistných plnění od pojišťoven, které se vztahují k majetku pořízenému z FKSP, a příjmy z peněžních a jiných darů určených do FKSP. Zaměstnavatel dále určí podle složení FKSP i možné další příjmy, například splátky půjček, pokud byly účtovány jako použití fondu, a příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, na jejichž provoz příspěvková organizace přispívá z fondu.

Fond slouží zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, žákům středních odborných učilišť a učilišť, také rodinným příslušníkům zaměstnanců (manželům i druhům), partnerům a nezaopatřeným dětem), bývalým zaměstnancům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu byli v pracovním poměru k zaměstnavateli, pokud tak určí vnitřní předpis, týkající se stanovení základních zásad poskytování fondu. Na poskytnutí příspěvku nebo jiného plnění z FKSP není právní nárok.

Z fondu lze hradit pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním, sportovním a sociálním potřebám zaměstnanců (například tělovýchovné a sportovní vybavení, zlepšení pracovního prostředí a jiné) či přispívat na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců.

Zaměstnavatel dále může z FKSP poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, dále pak mycí, čistící a dezinfekční prostředky. Podmínky poskytnutí výše uvedených prostředků upravují například nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci ve znění pozdějších předpisů.

Pokud je postupováno podle uvedených předpisů, jsou náklady na poskytnutí daňovým výdajem v souladu s § 24 odst. (2) písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Jako daňový výdaj může zaměstnavatel uplatnit pouze náklady hrazené v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy. V případě poskytnutí prostředků nad uvedený rozsah byly by tyto výdaje daňově neúčinné dle § 25

odst. (1) písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a to i v případě, kdy by bylo právo zaměstnanců na poskytnutí prostředků upraveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě.

Z fondu lze přispívat nejen na závodní stravování zaměstnanců, ale příspěvky z fondu lze také využít na sociální výpomoc a sociální půjčky. Sociální výpomoc, týkající se řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, například dlouhodobá nemoc, úmrtí v rodině, následky živelní pohromy, následky ekologické nebo průmyslové havárie na územích, kde byl vyhlášen nouzový stav, se poskytuje jednorázově. Výše sociální výpomoci jednotlivého zaměstnavatele je upravena vnitřním předpisem zaměstnavatele, stanovující zásady pro tvorbu FKSP. Maximální výše poskytnuté sociální výpomoci je upravena v ustanovení § 11 odst. (1) vyhlášky č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Sociální výpomoc poskytnutá nejbližším pozůstalým zaměstnancem z FKSP, až do výše 15 000 Kč, je osvobozena od daně z příjmů.

Zaměstnavatel může zahrnout do daňových výdajů (nákladů) náklady na sociální výpomoc zaměstnancům, pokud právo zaměstnanců na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Od daně z příjmů u zaměstnance jsou osvobozeny příjmy do výše 500 000 Kč, poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav.

Nad rámec daňově uznatelných výdajů (nákladů) lze podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, na závodní stravování přispívat v souladu s § 7 vyhlášky č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, rovněž z FKSP. Pokud není ve vnitřním předpise stanoveno něco odlišného, nárok na příspěvek vzniká v případě, že zaměstnanec byl v práci přítomen během stanovené směny minimálně 3 hodiny. Příspěvky zaměstnavatele se řídí vyhláškami č. 430/2011 Sb. a č. 84/2005 Sb., upravující závodní stravování v organizacích, na které se vztahuje vyhláška

č. 114/2002 Sb.<sup>26</sup>. Z FKSP přispívají zaměstnavatelé na stravování i bývalým zaměstnanců, je-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Z prostředků FKSP nelze hradit výdaje na zvýhodněné stravování v době dovolené, a v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců.

Sociální půjčkou z fondu se rozumí bezúročná sociální půjčka poskytnutá zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli k překlenutí tíživé finanční situace. Půjčka nenahrazuje půjčku k pořízení bytového zařízení či k provedení stavebních úprav. Při živelní pohromě, ekologické nebo průmyslové havárii na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, je splatnost sociální půjčky do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. V případě, že je se zaměstnancem ukončen pracovní poměr, je půjčka splatná dle ustanovení ve smlouvě nebo v den skončení pracovního poměru, nejpozději do 6 měsíců ode dne jeho skončení.

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout dle ustanovení § 224 odst. (2) ZP a dle ustanovení § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, odměnu zejména při životním nebo pracovním jubileu, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně<sup>27</sup>, nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídělu, nevyčerpanou část limitu lze převádět do dalšího roku pro stejný účel. Maximální výše přídělu daru se nevztahuje na poskytnutí daru jiným fyzickým osobám nebo příspěvkovým organizacím postiženým živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav.

Za dar (bezúplatné plnění) se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez daně z přidané

---

<sup>26</sup> Zaměstnavatelé z organizací, na něž se vyhláška č. 114/2002 Sb. nevztahuje, mohou přispívat na stravování zaměstnanců z FKSP ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů.

<sup>27</sup> Invalidita třetího stupně je rovna poklese pracovní schopnosti nejméně o 70%.

hodnoty nepřesahuje 500,- Kč, a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně. Všechny ostatní dary, které poskytne zaměstnavatel zaměstnancům při různých příležitostech (životní a pracovní jubilea), popřípadě dary dárcům krve, je zaměstnavatel oprávněn poskytovat pouze z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Od daně z příjmů jsou osvobozeny hodnoty nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance.

Zaměstnavatel je oprávněn na základě svého vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy poskytovat zaměstnanci, který je bezpříspěvkovým dárcem krve a krevní plazmy, peněžitý dar. Plnění zaměstnanci náleží podle zaměstnavatelem stanovených podmínek. Na peněžitý dar od zaměstnavatele není právní nárok. Nejčastěji je poskytován peněžitý dar na základě předloženého potvrzení transfúzní stanice (odběrového místa). Hodnotu daru ovlivňuje množství provedených odběrů. Jedná se například o peněžitý dar zaměstnanci za 10 provedených odběrů v hodnotě 1.000,- Kč, za 20 provedených odběrů v hodnotě 2.000,- Kč a za každý další 10. odběr peněžní dar v hodnotě 3.000,- Kč.

Každý zaměstnanec čerpá z FKSP příspěvky z fondu maximálně do odsouhlasené výše příspěvku na jeho osobní konto. Prostředky mohou být zaměstnanci využity na rekreaci, kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport. Za rekreaci se považují rekreační pobyty organizované odborovým svazem státních orgánů a organizací, ostatní rekreační pobyty, rehabilitační pobyty, zájezdy v tuzemsku i zahraničí a další.

Další možným užitím prostředků z FKSP je koupě vstupenek na sportovní a kulturní akce, rehabilitace, rehabilitační cvičení, masáže, sportovní aktivity podporující pohybovou aktivitu, vzdělávací kurzy. Ustanovení § 6 odst. (9) písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, stanoví osvobození od daně z příjmů u nepeněžních plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho

zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce. Jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20.000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

V oblasti vzdělávání se jedná především o odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců, související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance. Daňovými výdaji u zaměstnavatele dle § 24 odst. (2) písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, jsou náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců dle ZP a rekvalifikací zaměstnanců dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Vlastními vzdělávacími zařízeními se rozumí pouze zařízení, sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. Jsou-li tato vzdělávací zařízení využívána také ke vzdělání jiných osob nebo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze část provozních výdajů (nákladů), související se vzděláváním vlastních zaměstnanců. Pro náklady vynaložené na vzdělávání jiných osob nebo na jiné účely platí ustanovení § 25 odst. (1) písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, daňové výdaje se uznávají pouze do výše dosažených příjmů.

Vyhláška dále upravuje možnost zaměstnavatele přispívat na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění či příspěvky odborové organizaci. Odborová organizace musí působit u daného zaměstnavatele a musí prokázat úhradu nákladů, které jí vznikly při plnění dle pracovněprávních předpisů.

Zaměstnavatel v poskytování příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění není limitován. Zaměstnavatel je oprávněn tyto příspěvky zahrnout do daňových výdajů v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na výše uvedené příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Zaměstnanec je na druhé straně limitován v osvobození v úhrnu částkou 30.000,- Kč.

Z fondu lze hradit nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance a přispívat zaměstnancům na očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění. Plnění se poskytuje nepeněžní formou. Konkrétní podmínky pro poskytnutí a postupy poskytnutí jsou upraveny v pravidlech hospodaření s fondem jednotlivého zaměstnavatele. Náklady na pořízení vitaminových prostředků a náklady na očkování nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů (nákladů).

#### ***5.4. Bezpečná úschova svršků a osobních předmětů***

Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, je stanovena v § 226 ZP. Na rozdíl od zákona č. 65/1995 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon již výslovně neupravuje povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do práce a zpět. Je to z toho důvodu, že moderní společnost je dobou vyspělé motorizace a zaměstnavatelé by museli nést enormní náklady na budování a provoz hlídaných parkovišť.

Svršky a osobní věci jsou zaměstnanci odkládány do určených prostor (skříní, pracovních stolů). Zaměstnanec by měl nosit do práce pouze věci, které se obvykle nosí do práce, pokud zaměstnavatel nestanoví jinak. V pracovním řádu může zaměstnavatel stanovit zákaz nošení do práce například většího obnosu peněz, alkoholických nápojů, ale i zvířat. Zároveň zaměstnanci bývají při nástupu do práce proškoleni o tom, kam ukládat svršky a osobní věci tak, aby byla zajištěna jejich bezpečnost, i jak se chovat při odchodu z pracoviště. Zaměstnanci své věci ukládají na místa k tomu určená, v případě, že se vzdálí z pracoviště, zabezpečí vše před ztrátou a poškozením. Zabezpečení platí i pro věci, které se obvykle do práce nenosí.

Při odpovědnosti zaměstnavatele musí být splněny základní předpoklady pro náhradu škody. Hledisko zavinění zde není rozhodující, protiprávnost je rozhodující pouze v některých případech, které uvádí ZP. Zvláštním druhem odpovědnosti zaměstnavatele je i jeho odpovědnost za škodu na odložených věcech podle § 267 ZP. Zaměstnavatel odpovídá za bezpečné uložení věcí, které zaměstnanec obvykle do práce

nosí a které si odloží při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém, a za škody na nich způsobených.<sup>28</sup>

Zaměstnanec má povinnost vznik škody ohlásit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů, kdy se o škodě dozvěděl, jinak právo na náhradu škody zaniká. Lhůta oznámení by měla být co nejkratší, aby bylo možné ověřit si tvrzení zaměstnance, prověřit příčiny škody a učinit taková opatření, která by předcházela dalšímu vzniku škod.

Za věci zaměstnance, které se obvykle do práce nenosí a které nebyly zaměstnavatelem převzaty do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do výše 10.000,- Kč. I v tomto případě má zaměstnanec povinnost ohlásit vznik škody bez zbytečného odkladu nebo nejpozději do 15 dnů, kdy se o škodě dozvěděl, jinak právo na náhradu škody zaniká. Způsobil-li škodu jiný zaměstnanec nebo došlo ke škodě na věcech, které zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, má zaměstnavatel povinnost uhradit škodu zaměstnanci v plné výši. Způsobil-li škodu jiný zaměstnanec, má zaměstnavatel právo na náhradu škody dle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

Škoda je hrazena v penězích, pokud nedojde k uvedení v předešlý stav.<sup>29</sup> Náhrada škody se odvíjí také od toho, zda se na škodě nepodílel i poškozený zaměstnanec, tím se omezuje odpovědnost za škodu zaměstnavatele.

### ***5.5. Odborný rozvoj zaměstnanců***

Do odborného rozvoje zaměstnanců patří dle ustanovení § 227 ZP, zejména zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace. Jde o právní úpravu, vztahující se k prohlubování kvalifikace zaměstnance v rámci péče o zaměstnance.

---

<sup>28</sup> ustanovení § 267 ZP a následující

<sup>29</sup> ustanovení § 269 ZP



Vzdělávání zaměstnanců je prospěšné pro rozvoj samotného zaměstnavatele. Vzdělání by mělo být zaměstnancům poskytováno v pravý okamžik tak, aby zaměstnanec nebyl vzděláván v tom, co už zná a ovládá, ani v tom, co zaměstnanec použije při výkonu práce až za určitou dobu. Mělo by být poskytováno tak, aby nabyté znalosti a dovednosti mohl zaměstnanec okamžitě využít v praxi.

Důležitou roli v praxi hraje takzvaný hodnotící rozhovor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Během něho zaměstnanec definuje spolu se svým vedoucím zaměstnancem své tréninkové potřeby, účast na seminářích a dalších vzdělávacích aktivitách, ale i dosavadní využití již získaných znalostí a dovedností při každodenní práci. Výsledkem hodnotícího rozhovoru je pak relevantní zpětná vazba na vzdělávací aktivity. Hodnotící rozhovor probíhá zpravidla jednou ročně. Vzdělávací potřeby zaměstnanců by měly být úzce spjaty s individuálními cíli a činnostmi zaměstnavatele, proto je velmi žádoucí vypracovat konkrétní vzdělávací plán, který stanoví priority ve vzdělávání a rozvoji zaměstnanců na následujících 12 kalendářních měsících.

Vzdělávací plán reflektuje potřeby vycházející z obchodních cílů zaměstnavatele i jednotlivých zaměstnanců. S vypracováním vzdělávacího plánu souvisí zpracování vzdělávacího rozpočtu zaměstnavatele, shromáždění a analýza vzdělávacích potřeb zaměstnanců, kontrola nad kvalitou, organizace i vedení vzdělávacích kurzů. Hlavními součástmi plánu je strategie pro oblast vzdělávání na následujících 12 měsících, přehled zjištěných vzdělávacích potřeb, klíčové programy plánované na dané období, přehled plánovaných vzdělávacích aktivit, odhad nákladů na vzdělávání na následujících 12 měsících.

Hlavními nástroji rozvoje zaměstnanců jsou školení při práci a tzv. mentoring nebo-li koučování. Školení při práci je přímo spjato se současným výkonem práce zaměstnance, nabyté znalosti a dovednosti zaměstnanci okamžitě využívají při výkonu práce. Úspěch samotného školení však závisí na jednotlivém zaměstnanci. Mentoring je poskytován vedoucími zaměstnanci i spolupracovníky školeného zaměstnance, je zaměřen na konkrétní potřeby zaměstnance.

Dalšími nástroji pro rozvoj zaměstnanců jsou například skupinové semináře, externí semináře, e-learning, projekty v jiných organizačních jednotkách, koučování externím koučem, samostudium, studium v externích institucích a jiné.

Skupinový seminář bývá zpravidla pořádán pro dva a více zaměstnanců. Podporuje skupinovou soudržnost i týmového ducha zaměstnanců. Zaměstnavatelé využívají služeb svých interních školitelů se specifickými znalostmi pro konkrétního zaměstnavatele (například školení pro nové technické postupy, počítačové programy a jiné) nebo externích dodavatelů pro všechny ostatní kurzy (jako příklad uveďme školení v oblasti asertivity, jednání a komunikace se zákazníky). Zaměstnavatel pro skupinové semináře využívá své vlastní i externí prostory. V případě školení dovedností, kde uvolněná atmosféra mimo kancelář usnadňuje procvičení, je vhodnější využívat externích prostor.

Hlavní zodpovědnost za to, že zaměstnanec maximálně využije seminář a školení, i za to, že zaměstnanec získané znalosti a dovednosti v každodenní práci uplatní, konkrétní zaměstnanec a jeho vedoucí zaměstnanec. Podpora aplikace získaných znalostí a dovedností v praxi zaměstnance se docílí kontrolou znalostí, podporou vzdělávacího plánu, koučováním nebo přidělením takových činností zaměstnanci, při kterých je nutné získané znalosti a dovednosti využít.

### **5.5.1. Zaškolení a zaučení**

Vzdělání je vyjádřením kvality pracovní síly, prostředkem umožňujícím zaměstnanci vyrovnat se se změnami ve vědě, technice, technologiích i povaze samotného výkonu práce. Se zvyšováním kvalifikace zaměstnance roste i jeho cena produktivní síly. Nejhodnotnější jsou takoví zaměstnanci, kteří svou schopnost neustále zvyšovat své vzdělání neztrácejí, tím zvyšují svůj pracovní potenciál, osvojují si nové poznatky, k problémům přistupují inovativně a tím i předvídají další vývoj společnosti a reagují flexibilně.

Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance vstupujícího do zaměstnání bez kvalifikace i zaměstnance přecházejícího z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště. Zaškolení a zaučení je považováno za výkon práce. Přísluší za něj mzda nebo plat.

K nejčastějším důvodům, proč lidé v práci nepostupují správně, patří dvě příčiny. Prvou je, že jim správné postupy nebyly dostatečně či srozumitelně vysvětleny, nebo že zaměstnanci neměli možnost si je osvojit. Druhou pak to, že správnosti požadovaných postupů nevěří a domnívají se, že jejich vlastní metody jsou pro řešení úkolů vhodnější. V obou případech leží zpravidla chyba na straně organizace či přímého nadřízeného.<sup>30</sup>

Délka zaškolení je individuální. Platí, že čím kratší je zaškolení, tím je efektivnější. To se samozřejmě liší v závislosti na tom, v jakém oboru má být zaměstnanec zaškolen. U některých povolání může trvat zaškolení pár minut, u některých se zaměstnanec zaškoluje celé roky. Jak má zaškolení vypadat, zákon neupravuje. Zaměstnanec, nový nebo převedený na jinou práci, se seznamuje se svou pracovní pozicí, pracovištěm, pracovním prostředím, provozními předpisy, bezpečnostními předpisy a s kolektivem.

Zákon nerozlišuje mezi pojmy zaškolení a zaučení. Je na zaměstnavateli, jestli chce zaškolení a zaučení rozlišovat pro své vlastní potřeby, stejně tak záleží na zaměstnavateli, jak bude postupovat při zaškolení a zaučení pro jednotlivé profese či konkrétní pracovní pozice.

### **5.5.2. Odborná praxe absolventů škol**

Zaměstnancům vstupujícím do zaměstnání na práci odpovídající jejich kvalifikaci, jestliže celková praxe nedosáhla po řádném ukončení studia 2 let, jsou zaměstnavatelé povinni zabezpečit přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Hovoříme zde o absolventech středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol. Odborná praxe se považuje za výkon práce a zaměstnanci za ni přísluší mzda nebo plat.<sup>31</sup>

Jak má být odborná práce prováděna, je výlučnou záležitostí zaměstnavatelů. Velká většina zaměstnavatelů využívá postupné seznamování absolventa s činností

---

<sup>30</sup> URBAN, J., CSc. *Proč zaškolení zaměstnanců občas nefunguje*. Práce a mzda, 2012, č. 7.

<sup>31</sup> § 229 ZP

jednotlivých útvarů zaměstnavatele. V pracovní smlouvě se doporučuje s absolventem sjednat dohodu o provedené odborné praxi, která souvisí se sjednaným druhem práce, a zároveň i dovětek, že po výkonu tzv. odborného praktikanta bude absolventu nabídnut odpovídající druh práce a pracovní zařazení, s čímž souvisí i následná změna pracovní smlouvy. Na druhé straně je možné sjednat druh práce již při přijímání zaměstnance do zaměstnání s tím, že před samostatným výkonem práce bude po určitou dobu nejprve vykonávat odbornou praxi absolventa.

Celkem čtrnáct regionálních individuálních projektů s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let v ... kraji“ za cca 1,034 mld. Kč realizuje Úřad práce ČR prostřednictvím svých krajských poboček. To vše v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), ze kterého jde na úhradu projektů 85 %, zbylých 15 % pak ze státního rozpočtu.<sup>32</sup>

Celkem 3 064 zaměstnavatelů v celé ČR projevilo zájem o vstup do projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“. Zájem o program eviduje i Úřad práce ČR na straně osob do 30 let věku. Do programu se jich již nahlásilo celkem 3 040. Programy začaly 1. července 2013 a skončí 31. srpna 2015 a jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání do 30 let věku bez ohledu na dosažené vzdělání.

Spolupráce Úřadu práce ČR a zaměstnavatelů funguje na principu vytvoření společensky účelného pracovního místa, kam jsou přijati jindy těžce umísťitelní absolventi škol. Vytipovaní uchazeči jsou osloveni Úřadem práce ČR, který jim nabídne pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou u konkrétního zaměstnavatele. Doba takto sjednané dohody se pohybuje v rozmezí od 6 do 12 měsíců.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR úzce spolupracují nejen se zaměstnavateli v regionu, ale reagují i na jejich vlastní poptávku po pracovních silách v závislosti na určených požadavcích na kvalifikaci, znalosti a možnosti nových pracovníků. Uzavře-li Úřad práce ČR se zaměstnavatelem dohodu, přispívá zaměstnavateli na vytvořené společensky účelné pracovní místo měsíčním příspěvkem na celkové mzdové náklady až do výše 24.000,- Kč, včetně odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Zároveň může zaměstnavatel získat i příspěvek

---

<sup>32</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/16905>

na potřebnou rekvalifikaci účastníka projektu, příspěvek na mentora<sup>33</sup>, příspěvek na zřízení pracovního místa.

Na prvním místě se vybírá z uchazečů, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 4 měsíce a během této doby, tj. od ukončení studia, odpracovali maximálně dva roky. Nejčastěji přijímanými účastníky projektu jsou studenti středních a vysokých škol zaměřených na ekonomii, podnikání, obchod, management, elektrotechniku, informační technologie, pedagogiku, stavební, strojní či humanitní obory, ale i absolventi základních škol, gymnázií a odborných učilišť.

### **5.5.3. Prohlubování kvalifikace**

Jedním z předpokladů úspěšného zaměstnavatele je kvalitní firemní vzdělávání. Zvýšením kvality vzdělání zaměstnanců se posiluje jejich pozice v konkurenčním prostředí na trhu práce a zároveň se upevňuje postavení firmy, zvyšuje její výkonnost a zlepšuje její konkurenceschopnost.

Prohlubováním kvalifikace se podle ZP rozumí její průběžné doplňování, udržování a obnovování, kterým se nemění její podstata, ale umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Prohlubování kvalifikace je povinností zaměstnance, zaměstnavatel má oprávnění nařídít zaměstnanci účast na studiu, školení nebo jiných formách prohloubení jeho kvalifikace. Prohlubování kvalifikace je považováno za výkon práce. Požadavky na výkon sjednané práce se mění mimo jiné v souvislosti se zaváděním nových technologií, pracovních postupů, obchodních strategií a jiné, rozhodujícím kritériem pro účast zaměstnance na školení, studiu nebo jiných formách přípravy je pouze potřeba zaměstnavatele a jeho vlastní uvážení o nezbytnosti prohlubování kvalifikace zaměstnance.

---

<sup>33</sup> Mentorem je stávající pracovník firmy, který bude dohlížet na plnění plánu odborné praxe a zároveň bude po dobu až 7 měsíců zaškolovat přijatého absolventa.

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve formě finančně náročnější, může se na nákladech podílet.

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 182/2006 je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí, z tohoto však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Pro zaměstnavatele znamená prohlubování kvalifikace daňově uznatelný výdaj podle ustanovení § 24 odst. (2) písm. j) bod 3. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, pro zaměstnance jde o příjem osvobozený od daně podle § 6 odst. (9) písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

#### **5.5.4. Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda**

Kvalifikací zaměstnance je nutno rozumět souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích. Je také možné jednotlivé kvalifikace v jejich vzájemném poměru z hlediska jejich významnosti klasifikovat jako nižší a vyšší. Vyšší kvalifikace je dána zejména vyšším stupněm vzdělání, popřípadě délkou odborné praxe zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že společenské hodnocení práce se projevuje též v jejím odměňování, může při této hierarchizaci posloužit i porovnání průměrných mezd dosahovaných za práce vyžadující jednotlivé kvalifikace, popřípadě porovnání charakteristik platových tříd stanovených v platových předpisech pro práce, k jejichž výkonu kvalifikace slouží, a jim odpovídajících platových tarifů.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. července 2009, sp. zn. 21 Cdo 2203/2008.

*Zvýšení kvalifikace* je definováno jako její získání, rozšíření, tedy změna hodnoty kvalifikace. O zvýšení kvalifikace se jedná tehdy, jestliže z porovnání práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s prací, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec může, a to případně i u jiného zaměstnavatele, vykonávat práce významnější.

Zatímco zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol a prohlubování kvalifikace se považují za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, zvyšování kvalifikace se považuje za překážku na straně zaměstnance, za kterou zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku dle ZP. Tato náhrada mzdy je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem podle § 24 odst. (2) písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala, je podle ustanovení § 108 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zoz“) označeno pojmem *rekvalifikace*. Rekvalifikace je determinována dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem, schopnostmi a zkušenostmi fyzické osoby. Je prováděna získáním nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní personální politiky, koná se v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. O rekvalifikaci zaměstnanců, spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností. V takovém případě lze hradit pouze kurzovné (náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu).

Zvýšení kvalifikace nelze zaměstnanci nařídit, nejedná se o výkon práce, ale o překážku na straně zaměstnance. Ustanovení § 232 ZP stanoví, že nejsou-li

dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Minimální rozsah úlev, který stanoví § 232 ZP, lze dále rozšířit dohodou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnavatel je oprávněn změnu hodnoty kvalifikace průběžně sledovat a na základě zjištěného průběhu zvyšování kvalifikace a výsledků zaměstnance ve stanovených případech<sup>35</sup> poskytování úlev zastavit.

Pro daňové posouzení různých plnění poskytnutých zaměstnavatelem na vzdělávání zaměstnanců bylo využito rozdílu mezi prohlubováním a zvýšením kvalifikace zaměstnance. Není-li zvýšení kvalifikace konkrétně určeno ve zvláštním právním předpise, zaměstnavatel samostatně rozhoduje, zda školení, studium nebo jiná forma vzdělávání je realizováno v rámci pracovní doby nebo naopak. Od daně z příjmu ze závislé činnosti a z funkčních požitků jsou osvobozeny částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle zvláštního právního předpisu vzdělávání zaměstnance považuje za výkon práce, a částky vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle ZoZ.

Není podstatné, zda se jedná o výkon práce (prohlubování kvalifikace) nebo zda se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance (zvýšení kvalifikace). Rozhodující jsou podmínky, za nichž je vzdělávání dosahováno. Osvobození od daně z příjmu se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v souvislosti s prohlubováním nebo zvýšením kvalifikace jako mzda, plat, odměna, náhrada za ušlý příjem. Nepeněžní plnění vynakládané zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele v plném rozsahu daňově uznatelným výdajem.

Dohoda, která upravuje právní vztahy související se zvyšováním kvalifikace zaměstnance, výjimečně prohlubováním kvalifikace zaměstnance, je definována jako *kvalifikační dohoda*. Kvalifikační dohoda je upravena v § 234 a § 235 ZP. Součástí kvalifikační dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je na jedné straně

---

<sup>35</sup> a) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,

b) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.



závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení jeho schopností a vědomostí, kvalifikace, a na straně druhé závazek zaměstnance vykonávat závislou práci u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle po dobu 5 let. V případě, že by zaměstnanec nedodržel smluvený závazek, měl by povinnost uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady na zvýšení kvalifikace zaměstnance. Taková povinnost by byla i v případě, kdy by zaměstnanec ukončil pracovní poměr před dokončením zvýšení své kvalifikace. Závazek zaměstnance setrvat v zaměstnání po určitou dobu začíná od zvýšení (prohloubení) kvalifikace.

Dle ustanovení § 234 odst. (2) ZP může být kvalifikační dohoda uzavřena také při prohlubování kvalifikace. Její uzavření je podmíněno tím, že předpokládané náklady prohlubování kvalifikace dosahují alespoň 75 000 Kč. V uvedeném případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je relativně neplatná podle § 582 odst. (1) NOZ. Musí obsahovat druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele, druhy a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání. Druhy nákladů jsou náhrada mzdy, cestovní náhrady, kurzovné, školné, učební materiály, zákonné odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění odvedené zaměstnavatelem za zaměstnance a jiné. Celková výše nákladů je určena předpokládanou maximální částkou, kterou by zaměstnanec musel uhradit v případě nesplnění dohody. Částka nemusí být vyjádřena číselně, stačí být vymezena dostatečně určitým způsobem.

Kvalifikační dohoda může být uzavřena před začátkem zvyšování kvalifikace zaměstnance nebo v jeho průběhu. Ze strany zaměstnavatele je výhodnější její uzavření předem, neboť zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance a zastavit čerpání pracovního volna z důvodu toho, že se zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci, či z toho důvodu, že zaměstnanec neplnil bez vážného důvodu a bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. V případě prohlubování kvalifikace je následné uzavření vyloučeno v případě, že zaměstnavatel prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložil, tj. nejednalo se o dobrovolné rozhodnutí zaměstnance.

Kvalifikační dohoda je hojně využívána v případech, kdy zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí možnost studia v externích institucích ukončené diplomem, například MA/MBA vzdělání nebo certifikace. Takové zvyšování kvalifikace zaměstnance je vítané u zaměstnanců, kteří podávají stabilně vysoké výkony a mají potenciál postoupit na vyšší pozici. Obsah studia pak koresponduje se současnou nebo příští pozicí zaměstnance.

Do doby závazku zaměstnance setrvat u zaměstnavatele se podle ZP nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení. Kvalifikační dohoda nemusí obsahovat pouze určené náležitosti ZP, zaměstnavatel se zaměstnancem do ní mohou vložit i další ujednání. Je možné stanovit i odstoupení od dohody, které musí být ale sjednáno vyváženě pro obě strany.

Je otázkou, zda je možné uzavřít kvalifikační dohodu se závazkem, jenž je delší, než doba, na kterou byl uzavřen pracovní poměr (pracovní poměr na dobu určitou). Zabýval se jí i Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1550/2008. Odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, jaký význam z hlediska platnosti dohody o zvýšení kvalifikace má skutečnost, že je uzavřena na delší dobu (upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru pro delší období), než na kterou je sjednán pracovní poměr. Délka doby, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele, může být maximálně pět let, měla by odpovídat délce předpokládaného studia, a to i v závislosti na výši vynaložených nákladů zaměstnavatelem. „Důvodem neplatnosti právního úkonu není jen rozpor s obsahem a účelem zákoníku práce a jeho obcházení, ale i rozpor s obsahem a účelem a obcházení jiných zákonů a dalších obecně závazných právních předpisů, jestliže byly vydány v souladu se zákonem nebo k jeho provedení, popř. na základě zmocnění obsaženého v zákoně. Předpokladem je, že právní normy obsažené v těchto právních předpisech mají kogentní povahu. Právní úkon je v rozporu s obsahem nebo účelem zákona nebo jiného obecně závazného právního předpisu tehdy, jestliže neodpovídá příkazu nebo zákazu právní normy nebo jestliže nesleduje účel v právní normě vyjádřený a jediné dovolený. Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením

zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičítím, je třeba, vycházející ze zásady *neminem laedit, qui iure sui utitur*, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuálním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jednatel sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednateli propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednatel v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednatelova bez významu.“

V případě nesplnění smlouveného závazku setrvat po stanovenou dobu u zaměstnavatele je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli vzniklé náklady. Pokud skutečně vzniklé náklady budou nižší než celková částka nákladů uvedená v dohodě, zaměstnanec bude platit pouze náklady skutečně vzniklé. Je-li závazek z kvalifikační dohody nesplněn zaměstnancem jen z části, povinnost hradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží. Vzniklé náklady se rozpočítají na kalendářní den a jejich poměrnou část připadající na každý kalendářní den doby od ukončení pracovního poměru po poslední den stabilizačního závazku je povinen zaměstnanec uhradit.

V dohodě nelze ujednat jiný způsob, jak vznikne povinnost zaměstnance hradit náklady související se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace, než podle ZP porušení

závazku zaměstnance setrvat u zaměstnavatele. Nelze požadovat vrácení vynaložených prostředků po zaměstnanci ani v případě, že zaměstnanec předčasně ukončil studium z důvodu špatných studijních výsledků. Takto vynaložené náklady představují pro zaměstnavatele riziko z oblasti řízení lidských zdrojů. V případě, že pracovní poměr stále trvá, vychází se z toho, že zaměstnanec i při nedokončení zvýšení kvalifikace může využít alespoň částečné znalosti, které získal během zvyšování. V případě, že během zvyšování kvalifikace dojde k situaci, kdy zaměstnanec musí opakovat ročník studia (popřípadě kurz), zaměstnavatel není povinen hradit takto vzniklé náklady. Záleží na uvážení zaměstnavatele, zda uzavře v závislosti na těchto skutečnostech novou kvalifikační dohodu nebo ponechá v platnosti již uzavřenou kvalifikační dohodu. Zaměstnanec je pak povinen hradit náklady na studium nad rámec dohody vlastními prostředky. Zaměstnanec není oprávněn požadovat po zaměstnavateli opětovné poskytnutí pracovního volna, studium je potřeba provádět v rámci své dovolené, náhradního volna za práci přesčas či ve svátek nebo v rámci dohodnutého pracovního volna bez náhrady mzdy.

Uhrazení nákladů je vymahatelné náhradou škody podle ustanovení § 250 ZP pouze tehdy jestliže se jedná o zaviněné nedokončení prohlubování kvalifikace zaměstnance<sup>36</sup>. Škoda by musela vzniknout zaměstnavateli úmyslným nebo nedbalostním jednáním s ohledem na princip dobrých mravů.

Dle ustanovení § 235 odst. (3) ZP povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, jestliže pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e), jestliže zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek

---

<sup>36</sup> Prohlubování kvalifikace zaměstnance je povinností zaměstnance a jeho účast na něm je výkonem práce.

přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, a jestliže zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Jedním z důvodů, pro které ZP dovoluje zaměstnavateli rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, je dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu jeho práce – a to na základě lékařského posudku, který splňuje náležitosti upravené vyhláškou o zdravotnické dokumentaci a o pracovnělékařských službách vycházející ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Jak však ukázal rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16. 12. 2013, dodržení těchto náležitostí ještě nezaručuje, že lékařský posudek bude způsobilým podkladem pro výpověď.<sup>37</sup>

Dle Nejvyššího soudu musí být výpovědní důvod vymezen tak, aby byl nezaměnitelný s jiným, proto v lékařském posudku nebo v rozhodnutí příslušného správního orgánu musí být výslovně uvedeno, co bylo příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Musí být výrazně rozlišitelné, zda je důvodem rozvázání pracovního poměru pracovní úraz, nemoc z povolání, popř. ohrožení takovou nemocí, nebo jiný zdravotní důvod.

Starý zákoník práce, zákon č. 65/1995 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravoval možnost, kdy zaměstnanec změnil zaměstnání v době trvání závazku z kvalifikační dohody setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu. Nový zaměstnavatel pak převzal povinnost uhradit předchozímu zaměstnavateli náklady vynaložené na zvýšení kvalifikace.

V současnosti ZP takovou možnost neupravuje, přesto ji lze sjednat buď v pracovní smlouvě či uzavřít doplňkovou smlouvu. V takovém případě se nový zaměstnavatel zaváže uhradit všechny zbývající závazky vyplývající z uzavřené kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a předchozím zaměstnavatelem. Tato problematika byla upravena

---

<sup>37</sup> BOROVEC, D., NEUVIRT, T.. *Příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance nezbytnou náležitostí lékařského posudku*. © EPRAVO.CZ, 2014.

v § 143 odst. (6) zákona č. 65/1995 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví: Rozváže-li zaměstnanec v době trvání závazku podle odstavce (1)<sup>38</sup> pracovní poměr a nastoupí do něj u jiného zaměstnavatele, může tento zaměstnavatel, jakož i každý další zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, jestliže se zaměstnanec zaváže po odpovídající dobu setrvat u něho v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, kterou za něho uhradil; odstavec (2)<sup>39</sup> platí i zde.

## **5.6. Stravování zaměstnanců**

Do 1.1.2007 bylo stravování zaměstnanců upraveno v ustanovení § 140 zákona č. 65/1995 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Od účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je stravování zaměstnanců upraveno v ustanovení § 236. V tomto jediném ustanovení je stanovena povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu<sup>40</sup>. Legislativa tedy poskytuje zaměstnancům zákonné pracovní volno a zajišťuje prostory pro stravování. Z hlediska daňově uznatelných nákladů platí, že příspěvek na stravování zaměstnanci náleží, pokud odpracoval alespoň 3 hodiny ze své směny.

---

<sup>38</sup> Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance.

<sup>39</sup> Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 100 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

<sup>40</sup> Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Cenově zvýhodněné stravování se zaměstnancům poskytuje, je-li poskytování dohodnuto v kolektivní smlouvě či stanoveno ve vnitřním předpise. Vedle finančního příspěvku zaměstnavatele mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na stravování, organizace stravování, způsob jeho provádění, financování zaměstnavatelem i bližší vymezení zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje.

Cenově zvýhodněné stravování může být poskytováno, bylo-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem, i bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené nebo po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. Takové podmínky nejsou upraveny právním předpisem. Závisí pouze na individuálním nebo kolektivním vymezení či na rozhodnutí zaměstnavatele formou interního předpisu.

Stravování je zajišťováno zaměstnavateli ve svém vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů na základě uzavřené smlouvy. Jinými subjekty rozumíme stravovací zařízení jiného provozovatele, dovoz stravy od dodavatele s výdejem nebo bez výdeje ve vlastním zařízení, stravování v restauracích na základě nakoupených stravenek a jiné. Zajištění samotného jídla je ponecháno na zaměstnancích. Zaměstnavatelé dle svých možností zajišťují mnohokrát i samotné pokrmy pro zaměstnance jakožto určitou formu nepeněžní výhody.

Zvláštním právním předpisem, který se týká stravování zaměstnanců, je vyhláška z 3. prosince 2001 č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů. Náklady na závodní stravování organizace, která sama zajišťuje závodní stravování ve vlastním zařízení závodního stravování, jsou náklady na suroviny spotřebované na přípravu podávaných hlavních jídel, doplňkových jídel a nápojů pro závodní stravování a ostatní provozní náklady pro závodní stravování včetně ztrát vzniklých přirozeným úbytkem surovin. Výnosy ze závodního stravování jsou tvořeny úhradami od strážníků a příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb a hradí náklady na hlavní jídla, doplňková jídla a nápoje pro závodní stravování. Ostatní provozní náklady hradí organizace v plné výši, a to organizační složka státu ze svého rozpočtu, příspěvková organizace na vrub nákladů hlavní činnosti. Hlavní jídlo je

poskytováno organizací za sníženou úhradu v kalendářním dni, pokud strávník vykonává práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě nebo v místě služebního působiště. Organizace může dále poskytnout jídlo za sníženou úhradu důchodcům, kteří u ní pracovali při odchodu do důchodu, a zaměstnancům činným u ní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v případě, že je to umožněno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Poskytování zvýhodněného závodního stravování zaměstnancům zaměstnavatelem je nejrozšířenější formou sociální politiky zaměstnavatelů a zřejmě nejoblíbenější formou závodního stravování u zaměstnanců představují zaměstnavatelem poskytované *stravenky*. V této souvislosti je třeba upozornit, že zabezpečování závodního stravování zaměstnavatelem je od 1.10.1994 pouze fakultativní činností ze strany zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům. Tuto změnu přinesla novela starého (již zrušeného) zákoníku práce z roku 1965, která vyšla pod č. 74/1994 Sb. a právě z jeho § 140 odst. (1) vypustila povinnost pro zaměstnavatele zabezpečovat závodní stravování, ponechala tam pouze možnost.<sup>41</sup>

Pojmem z pracovního práva, který má za účel hmotné zaopatření zaměstnance po dobu jeho vyslání na pracovní cestu, je *stravné*. Spadá do cestovních výdajů, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady. Stravné zaměstnanci náleží v případě jeho vyslání na pracovní cestu, na cestu mimo pravidelné pracoviště, při přeložení atd. K pravidelným změnám v sazbách stravného, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu, došlo od 1. ledna 2014.

Zaměstnanci, který byl zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, je zaměstnavatel povinen poskytovat tzv. dietu (stravné). Diety jsou poskytovány i při cestách mimo území ČR. Vždy od začátku kalendářního roku, od 1. ledna kalendářního roku, stanoví Ministerstvo financí na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny. Výše je vypracována podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy

---

<sup>41</sup> SALAČOVÁ, M. *Platná právní úprava poskytování stravenek zaměstnancům*. Práce a mzda, 2013, č. 11.



a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí.

Výši diet pro rok 2013 stanovila vyhláška č. 354/2013 Sb. Při pracovních cestách má zaměstnanec nárok na stravné, které je u zaměstnanců v soukromém sektoru (nejedná se o státní zaměstnance) omezeno horní hranicí dané vyhláškou. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout stravné vyšší, překročí-li však horní hranici, musí rozdíl u zaměstnance dodanit a odvést sociální a zdravotní pojištění.

Z hlediska daňového je daňově uznatelným nákladem u zaměstnavatele náklad vynaložený na provoz vlastního stravovacího zařízení nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Jsou poskytovány až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně až do výše 70% stravného stanoveného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Také se může jednat o příplatek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců jako benefit ze sociálního fondu. Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnancům stravenky, jedná se u zaměstnance o nepeněžní příjem, který je plně osvobozen od daně z příjmů, u zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj pouze ve výši 55 % hodnoty stravenky.

### ***5.7. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců***

Obecně platí zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace, nicméně určitá skupina zaměstnanců potřebuje zvýšenou míru ochrany. Článek 29 odst. (1) Listiny základních práv a svobod stanoví, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Zákoník práce se této problematice věnuje v části desáté hlavě IV. Do skupiny zaměstnanců se zvláštní péčí řadíme zaměstnance se zdravotním postižením, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti nebo jiné fyzické osoby a mladistvé zaměstnance.

### 5.7.1. Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením se v evropském právu uplatňuje princip tzv. mainstreamingu (účasti na hlavním proudu). Mainstreaming znamená věnování systematické pozornosti na zvláštní potřeby lidí se zdravotním postižením, které je třeba respektovat při tvorbě jakýchkoli opatření v souvislosti s podporou zaměstnanosti. Hlavního proudu by se měli účastnit všichni, pro které je to možné, a to v každé oblasti, kde je to možné.<sup>42</sup>

Podle ustanovení § 237 ZP zvláštní právní předpisy stanoví povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek (ustanovení § 67 až 84 ZoZ).

Osobami se zdravotním postižením jsou osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení invalidními nebo osoby zdravotně znevýhodněné. Osoba je invalidní v případě, že z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles její pracovní schopnosti nejméně o 35 %, V případě, že došlo k poklesu nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně. Pokud došlo k poklesu nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně, a nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.<sup>43</sup> Osoby zdravotně znevýhodněné jsou dle ustanovení § 67 odst. (3) ZoZ fyzické osoby, které mají zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (nejde o osobu invalidní).

Za osoby se zdravotním postižením se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Schopnost vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností<sup>44</sup> se při stanovení

---

<sup>42</sup> Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor (31/2010/DIS/JKV), rok 2010.

<sup>43</sup> zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>44</sup> Osoba se schopností vykonávat výdělečnou činnost je osoba s pracovní schopností.

procentuálního poklesu srovnává se stavem, který byl u osoby před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Skutečnost, že se jedná o osobu se zdravotním postižením, dokazuje osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Evidovány jsou identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Od 1.1.2014 získávají osoby se zdravotním postižením průkaz osoby se zdravotním postižením pouze na základě správního řízení, které se zahajuje podanou žádostí u krajské pobočky Úřadu práce ČR. Nárok na průkaz má osoba starší 1 roku s dlouhodobým tělesným, smyslovým nebo duševním postižením<sup>45</sup>, které podstatným způsobem omezuje její schopnost pohyblivosti, orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Pro účely vydání zdravotního průkazu osoby se zdravotním postižením posuzují zdravotní stav žadatele posudkoví lékaři okresní správy sociálního zabezpečení. Posudky jsou jedním z podkladů pro rozhodování České správy sociálního zabezpečení o nároku na invalidní důchod a posudky o nabytí pracovní schopnosti pro rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění o výplatě nemocenského po uplynutí podpůrní doby. Odvolacím orgánem proti posudku o zdravotním posudku je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

V současné době rozlišujeme 3 typy průkazů osob se zdravotním postižením: průkaz osoby se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra („průkaz TP“), průkaz osoby s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra („průkaz ZTP), a průkaz osoby se zvlášť těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti nebo orientace s potřebou průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra („průkaz ZTP/P“). Dle Tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15.4.2014<sup>46</sup> dojde počátkem roku 2016 ke sjednocení podoby

---

<sup>45</sup> Dlouhodobým tělesným, smyslovým nebo duševním postižením se rozumí dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok a který podstatným omezením tělesné, smyslové a duševní schopnosti zaměstnance, podstatně omezuje i schopnost pracovního uplatnění.

<sup>46</sup> [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17773/TZ\\_150414b\\_2.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17773/TZ_150414b_2.pdf)

průkazů osob se zdravotním postižením. Bude existovat pouze jeden průkaz osoby se zdravotním postižením.

Pro účely začlenění a setrvání osob se zdravotním postižením na trhu práce vede krajská pobočka Úřadu práce evidenci osob se zdravotním postižením. Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou dále Úřadem práce ČR zaměstnavatelé motivováni k přijetí osob se zdravotním postižením, které jsou znevýhodněné svým zdravotním stavem, i osob znevýhodněných kvůli věku, kvalifikaci, nedostatečné praxi a kvůli jiným důvodům.

Podle ustanovení § 69 ZoZ mají osoby se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, zabezpečenou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky.<sup>47</sup>

*Pracovní rehabilitace* je zajišťována individuálním plánem, který je sestaven krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v součinnosti osoby se zdravotním postižením. Sestavený plán pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením bere ohledy na individualitu osoby, její zdravotní stav, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, její kvalifikaci a praxi, ale i na situaci na trhu práce. Ve své podstatě je harmonogramem naplňování dohodnutého postupu vedoucího k pracovnímu uplatnění. Opírá se nejenom o součinnost osoby, ale vychází i z vyjádření odborné pracovní skupiny. Odborná pracovní skupina je skupina vytvořená za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením složená zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace je především poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, zahrnuje teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření podmínek pro jeho výkon. Do teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením spadá příprava na budoucí povolání

---

<sup>47</sup> Úřad práce ČR může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

podle zvláštních právních předpisů<sup>48</sup>, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

Cílenou činností trvající nejdéle 24 měsíců a směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, je příprava k práci osoby se zdravotním postižením. Provádí se na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby, na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob, na základě uzavřené dohody osoby se zdravotním postižením a Úřadem práce ČR. Absolvováním této přípravy k práci získá osoba se zdravotním postižením osvědčení vydané osobou, u které osoba se zdravotním postižením přípravu prováděla. Dotyčnému přitom náleží (pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy), po dobu účasti na přípravě k práci podpora při rekvalifikaci. A to i v případě, že není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci činí 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Náklady spojené s prováděním přípravy k práci hradí Úřad práce ČR.

Zaměstnavatel může na základě dohody s Úřadem práce ČR zřizovat pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, takzvané *chráněné pracovní místo*. Na zřízení chráněného pracovního místa je Úřadem práce ČR poskytován příspěvek, podmínkou je jeho obsazení osobou zdravotně postiženou po dobu nejméně 3 let. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa se poskytuje ve výše maximálně osminásobku průměrné mzdy, pro osobu s těžším zdravotním postižením v maximální výši dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené

---

<sup>48</sup> například zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

průměrné mzdy.<sup>49</sup> Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa může získat i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek patří na zvýšené správní náklady, na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, na náklady na dopravu a přizpůsobení provozovny.

Osoby se zdravotním postižením mají právo na osobní nezávislost a samostatnost ve stejné míře, jako je tomu u nepostižených. Princip přístupu je zásadním požadavkem, který odbourává překážky bránící účinnému uplatnění práv osob se zdravotním postižením. Bez zajištění přístupu do budov a k dalším statkům nedochází pouze k omezení pohybu osob se zdravotním postižením, ale i znemožnění užívání dalších práv, mimo jiné i práva na práci.<sup>50</sup>

Vzhledem k tomu, že asistenční pes je chápán jako nepostradatelná součást osoby se zdravotním postižením, pomůcka umožňující zdravotně postiženému právo na volný pohyb, samostatnost a mobilitu, aby nedocházelo k diskriminaci zdravotně postižených osob, je nutné jim zajistit přístup ke všem činnostem, které mohou vykonávat osoby bez zdravotního postižení. O nepřímou diskriminaci se jedná, pokud ze zákazu vstupu zvířat do veřejných prostor nejsou vypuštěni psi speciálně vycvičení pro doprovod osob se zdravotním postižením. Nepřímá diskriminace znamená skutečnost, při níž dochází k méně příznivému jednání než s jinou osobou, a to za zdánlivě neutrálních kritérií. K nepřímé diskriminaci může dojít nejenom na půdě zaměstnavatele, ale i ve veřejných prostorách, tj. v budovách a jejich okolí sloužících potřebám veřejné správy, v budovách týkajících se přístupu ke spravedlnosti, kultuře, osvětě, střednímu a dalšímu vyššímu školství, vědě, zdravotní péči, společenské a sociální péči, bankovním službám, obchodu, gastronomii, službám, turistice, sportu, v dopravě<sup>51</sup>, v zabezpečení poštovních a telekomunikačních služeb a jiných.

Zaměstnavatelé by měli také provádět pravidelné školení zaměstnanců o přístupu asistenčních psů. Ustanovení § 3 odst. (2) zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že nepřímou

---

<sup>49</sup> § 75 odst. (5) ZoZ

<sup>50</sup> Seitlová, J. *Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor.* (31/2010/DIS/JKV), 2010.

<sup>51</sup> Dopravu rozdělujeme na železniční, silniční, leteckou, mořskou nebo říční.

diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Zaměstnavatel je tedy povinen učinit taková opatření, aby osobám se zdravotním postižením vytvořil takové pracovní podmínky, aby nebyly omezeny v pohybu tím, že bude zakázán vstup asistenčních psů. Zaměstnavatel naopak není povinen činit stavebně technické úpravy pro umožnění vstupu osoby se zdravotním postižením s asistenčním psem, postačí prostá informovanost zaměstnanců na vrátnici. Obecně platí, že zaměstnavatel nesmí vyloučit vstup ani přítomnost psa v objektu zaměstnavatele.<sup>52</sup>

Zaměstnavatel má povinnost zabezpečit, aby zaměstnanci vykonávali práci, která je pro ně vzhledem k jejich zdravotnímu stavu vhodná. Zaměstnavatel je dále povinen na své náklady zabezpečit pracovně lékařské služby, kde se provádí nejenom preventivní vyšetření zaměstnanců, ale i vyšetření způsobilosti zaměstnance vykonávat sjednanou práci. Osobám se zdravotním postižením náleží za stejnou práci a za práci stejné hodnoty stejná mzda nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr jako zaměstnanci bez zdravotního postižení.

Podle ustanovení § 78 ZoZ mají zaměstnavatelé zaměstnávající na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.

---

<sup>52</sup> Vyloučení je možné pouze ve výjimečných odůvodněných případech.

Ustanovení ZoZ týkající se *povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* přeneslo kompetence z Úřadu práce ČR na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce s účinností od 1.1.2012. Problematika této oblasti je upravena v Právech a povinnostech zaměstnavatelů a spolupráci s Úřadem práce ČR, ustanovení § 81 a následující části třetí ZoZ. Zaměstnavatelé mají povinnost, v případě, že mají více jak 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob, tj. 4 %, na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Zaměstnavatel má možnost splnit povinnost povinného podílu zaměstnáváním osob zdravotně postižených v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám<sup>53</sup>, nebo odvodem do státního rozpočtu. Uvedené plnění lze kombinovat.

V případě, že zaměstnavatel nezaměstná stanovený počet osob se zdravotním postižením a vybere si náhradní plnění ve formě odvodu do státního rozpočtu, je stanovena výše tohoto odvodu do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy<sup>54</sup> v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, kdy zaměstnavateli vznikla povinnost osobu se zdravotním postižením zaměstnat.

Osoby se zdravotním postižením rovnoměrně pokrývají celé věkové, profesní a kvalifikované spektrum osob, které mívají problémy vzhledem k tvrdé výkonnostní soutěži a rostoucí konkurenci prosadit svou osobu na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením trpí obavami z předsudků a nepochopení ostatních, z negativních důsledků svého hendikepu. Stejně, jako jsou nejisté osoby se zdravotním postižením, i řada zaměstnavatelů mívá obavy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

---

<sup>53</sup> Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné mohou pro účely splnění povinnosti poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

<sup>54</sup> Výše průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí je na základě údajů Českého statistického úřadu sdělena ministerstvem ve Sbírce zákonů.



což má v mnohých případech za následek i potlačení potenciálu a talentu osob s vůlí pracovat, které jsou limitovány právě svým zdravotním postižením. Díky legislativních a antidiskriminačních opatření se situace na trhu práce pozvolna mění. Důvodem je i silnější motivace zaměstnavatelů osoby se zdravotním postižením zaměstnávat.

K pozitivní motivaci zaměstnavatelů patří dotace od Úřadu práce ČR, speciální slevy na dani z příjmů, nižší minimální mzda, speciální odpočet ve zdravotním pojištění a zvýhodněná pozice u veřejných zakázek. Na tyto dotace není právní nárok a každý si o ně musí samostatně požádat u příslušné pobočky Úřadu práce ČR.

Do oblasti dotací od Úřadu práce ČR zahrnujeme příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, hmotnou podporu nových pracovních míst, rekvalifikací a školení v rámci investičních pobídek, příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, příspěvek na zapracování.

Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením mají za splnění podmínek stanovených zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, nárok na slevu na daň z příjmů. Za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením se daň z příjmů snižuje o částku 18.000,- Kč, za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením o částku 60.000,- Kč.

Zdravotní postižení, tedy omezená pracovní schopnost, odůvodňuje jednání zaměstnavatelů, kdy zaměstnancům se zdravotním postižením nabízí především fyzicky nenáročnou a jednoduchou práci. Za výkon takové práce je samozřejmě nižší ohodnocení. Aby zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebránila legislativa stanovením vyšší minimální mzdy, je zaručena při zaměstnávání osob se zdravotním postižením snížená minimální mzda. To se týká především zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace a mzda je sjednávána kolektivními smlouvami. Snížení se odvíjí od stupně invalidity těchto osob. Minimální mzda je snížena o 25% u zaměstnanců invalidních v 1. a 2. stupni, u zaměstnanců v 3. stupni invalidity a u mladistvého zaměstnance se zdravotním postižením je snížena o 50%.

Pozitivní motivaci najdeme i v oblasti pojistného. Všeobecné zdravotní pojištění je určeno výší vyměřovacího základu. V případě, že zaměstnavatel zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením, vyměřovacím základem je částka přesahující částku, která se rovná výši vyměřovacího základu osoby, za niž platí

všeobecné zdravotní pojištění stát. Například v roce 2011 a 2010 se jednalo o částku 5.355,- Kč na kalendářní měsíc. Vláda výši vyměřovacího základu mění nařízením s účinností od 1. dne následujícího kalendářního roku a přihlíží k vývoji průměrné mzdy, k možnostem státního rozpočtu i vývoji finanční bilance veřejného zdravotního pojištění.

Zvýhodněnou pozici u veřejných zakázek mají zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci, z nichž je více než 50% osob se zdravotním postižením. Tato pozitivní motivace zaměstnavatelů je upravena v ustanovení § 101 odst. (3) zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví snížení nabídkové ceny o 15% u dodavatele<sup>55</sup>, který se účastní otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby.

Vzhledem k stárnutí populace a nízké porodnosti je pro národní ekonomiku péče o osoby se zdravotním postižením čím dál těžší. Zaměstnavatelé by se měli zamyslet a přizpůsobit své pracovní podmínky, aby byli schopni osoby se zdravotním postižením zaměstnat, neboť by se pak osoby se zdravotním postižením mohly přesunout z výhradně pasivní role příjemců do role aktivních přispěvatelů do systému národního hospodářství.

Chce-li zaměstnavatel zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, měl by nejprve připravit vhodné pracovní podmínky, a to po stránce nejen technické, ale i personální. Pro co nejlepší prosperitu zaměstnavatele je velmi důležité, aby každý zaměstnanec do kolektivu zapadl, aby celý kolektiv fungoval jako jeden.

V případě přijímání osoby se zdravotním postižením je potřeba odstranit předsudky a psychické bariéry, dostatečně motivovat stávající zaměstnance, aby taková osoba byla nejlépe přijata a zařazena mezi již fungující personální prostředí, její budoucí spolupracovníky. Zaměstnavateli se doporučuje uspořádat pro osoby, které přijdou do kontaktu s osobou zdravotně postiženou, seminář či školení. Školení by se mělo zaměřit na specifika zdravotního postižení budoucího zaměstnance. K bezproblémovému chodu zaměstnavatele poslouží školení věnující se jednání s osobou se zdravotním postižením, a to nejenom z teorie, ale i praxe. Výhodou

---

<sup>55</sup> Dodavatelem je zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci, z nichž je více než 50% osob se zdravotním postižením.

pro zaměstnance i zaměstnavatele je vědět, jak zareagovat v situacích v běžné komunikaci, ale i při zdravotních komplikacích či pracovních problémech.

Zaměstnavatel by měl vzít dále do úvahy své pracovní podmínky a následně provést audit pracovního prostředí, do kterého osoba zdravotně postižená nastoupí. Zaměstnavatel by měl uvažovat nad tím, jaké technické, stavební úpravy by byly potřeba provést, co přizpůsobit potřebám osob se sníženou zdravotní schopností, a jaká by byla finanční náročnost těchto úprav. Auditem se zjišťuje například bezbariérovost pracoviště, mikroklimatické podmínky, prašnost, zdroje hluku, vibrace hluku, osvětlení pracovního prostředí, stav podlah pro snadný pohyb a orientaci na pracovišti, velikost pracovního místa, možná úprava pracoviště a jiné. Následným auditem konkrétních pracovních míst se zjistí, zda existuje u zaměstnavatele vhodné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, zda je u takového místa možnost alternativních úvazků, jaký je přínos pro zaměstnavatele, forma organizace práce a komplikovanost pracovních úkolů atd.

S nástupem osoby se zdravotním postižením nastává pro zaměstnavatele povinnost upravit pracovní podmínky a pracovní prostředí tak, aby došlo k co nejrychlejší adaptaci zaměstnance se zdravotním postižením. Při nástupu už musejí být hotovy všechny nutné změny pracovního prostředí, jako jsou například bezbariérové WC, snížení (nebo naopak zvýšení) pracovní desky i desky v kuchyňce, dveře na fotobuňku pro imobilního zaměstnance, zajištění všech pomůcek pro osobu se zdravotním postižením (monitor s větší úhlopříčkou pro slabozraké, software i speciální klávesnici pro nevidomé atd.), parkovací místo, určení a proškolení patrona či pracovního asistenta osoby se zdravotním postižením a jiné.

Péče o zaměstnance se zdravotním postižením by neměla končit s jeho nástupem. Vhodná je pravidelná a průběžná péče o zaměstnance, která zaručí kontinuální průběh výkonu práce, flexibilitu při řešení profesních nedostatků i nedostatků v mezilidských vztazích. Nutností nejsou provedení dalších speciálních opatření, ale určitou výhodou pro zaměstnavatele je získat zpětnou vazbu na již provedené změny a zjistit jejich funkčnost. Samozřejmostí by mělo být i nastavení si pravidelných feedbacků ze strany nadřízeného, který v nich zhodnotí dosavadní odvedenou práci a nastaví pracovní plán do dalšího časového období, nejenom s cíli ale i s průběžnými kroky a úkoly. Při této průběžné péči o zaměstnance se zdravotním postižením se dostávají na povrch skryté

problémy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které vyplouvají až při adaptaci do normálního provozu zaměstnavatele. Zaměstnavatel je nucen reagovat na vzniklé situace spojené se zdravotním stavem zaměstnance, jako jsou četné a pravidelné návštěvy lékaře, zastupitelnost zaměstnance v případě dlouhodobé zdravotní neschopnosti či hospitalizaci, flexibilita, či možnost práce z domova při zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, úprava pracovních podmínek, úprava pracovního místa a jiné. Jen konkrétní zpětná vazba pomáhá zaměstnavateli i zaměstnanci uspět a firmě prosperovat.

Jak bylo vhodné motivovat stávající zaměstnance, je vhodné následně motivovat i zaměstnance se zdravotním postižením, tak aby sám byl ochoten udržet si získané pracovní místo, odvádět dobrou práci v závislosti na svém zdravotním stavu a setrvat v zaměstnání po co nejdelší dobu. Pro mnohé osoby se zdravotním postižením je motivací i to, že spolupracovníci o jejich postižení vědí a jednají s nimi jako s rovnocennými partnery bez předsudků, zábran a bariér, nepohlížejí na ně jako na „flákače“ při nutnosti odejít na zdravotní prohlídku, ale že byli přijati a začleněni do kolektivu. Mimo motivace jako sleva na dani pro osoby se zdravotním postižením, je úspěšným motivačním faktorem i rozšíření zaměstnaneckých firemních benefitů, například firemní lékař, sick-days, dovolená navíc, masáže... Z praxe můžeme uvést firemní benefity pro zaměstnance se zdravotním postižením u ČSOB, kde jde zejména o příspěvek při dlouhodobé nemoci (od 43. dne nemoci, až do celkové výše 80% základní mzdy před nemocí zaměstnance se zdravotním postižením), roční příspěvek na služby dodavatelů prostřednictvím společnosti Sodexo Pass, na rekreace a zájezdy, rehabilitace, wellness, lázeňská zařízení, sportovní kluby, fitcentra, posilovny, tenis, golf, na společenské a kulturní akce (například předplatné koncertů a divadel), nebo jde o příspěvky na vitamíny a potravinové doplňky, očkování, optiku a na vzdělávání, finanční sociální výpomoc při nezaviněné sociální tísní, prodloužení dovolené na zotavenou o 1 týden nad zákonnou výši, pracovní volno nad rámec ZP (jeden den za čtvrtletí pro samoživitelky, jeden den pro ženy v době těhotenství), zdravotní volno (3 dny ročně).

Zaměstnaná osoba se zdravotním postižením získává pracovním poměrem nejenom příjem, ale dostává pocit, že je rovnocenným členem dnešní společnosti. Pravidelná docházka do práce dokáže osobě se zdravotním postižením udržet duševní rovnováhu,

získat pocit sebeuplatnění a společenské potřebnosti, ale také odbornosti. Duševní rozpoložení takto získané posiluje sebevědomí osoby se zdravotním postižením, podporuje psychickou pohodu a zlepšuje tak zdravotní stav.

### **5.7.2. Pracovní podmínky zaměstnankyň**

Porušování práv žen byl a stále je v současném světě jeden z hlavních problémů společnosti. Ženy stále bývají diskriminovány v různých oblastech života. V pracovním poměru se nejčastěji setkáváme se zažitým a těžce měnitelným stereotypem ženy jako méně výkonného, méně vzdělaného či nekvalitního zaměstnance.

Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví. Ženy spolu s mladistvými a osobami zdravotně postiženými mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Teorie rovnosti mužů a žen důsledně vychází z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami a potlačuje jakékoli snahy tyto odlišnosti zastírat nebo bagatelizovat. Uznává přitom nejen odlišnosti biologické a fyzické, ale i rozdíly dané různými vzorci chování, růzností sociálních funkcí a rolí, odlišnými životními aspiracemi a prioritami. Podstatou teorie rovnosti mužů a žen je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení.<sup>56</sup>

Ačkoli je Česká republika charakterizována vysokou zaměstnaností žen, struktura ženské pracovní síly u nás se od ostatních zemí liší odvětvovou, profesní charakteristikou i délkou trvání pracovního poměru. Podíl žen v profesích je vnímán asymetricky v souvislosti s pojmem feminizace pracovních pozic, který vyjadřuje zpochybňování či omezování procesu integrace žen do různých odvětví trhu práce. Pracovní trh stále rozlišuje práci na mužskou a ženskou, i když je toto rozlišení mnohem více rozostřené než v minulých letech. Stereotyp zaměstnance – muže a zaměstnankyně – ženy je vázán na konkrétní profesi, obecně se váže ke zjednodušené představě o dělbě

---

<sup>56</sup> HORSKÁ, S. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. MPSV Praha, ISBN 80-85529-83-1, 2000.

práce na mužskou a ženskou, specificky je utvářen v závislosti na sociálním profilu profese zevnitř, což vypovídá o postavení žen více než institucionální normy a předpisy.

Za daných ekonomických a sociálních podmínek není rozlišení na ženskou a mužskou práci zcela bez významu. Z hlediska zaměstnavatele i z hlediska zaměstnanců – žen takové rozlišení může být i velmi výhodné. Nutností je však harmonizace vazeb mezi pracovním poměrem, rodinou a sociální politikou. Hovoříme zde o takzvaném gender kontraktu. Ten se utvářel v každém státě jinak, vzhledem k historickým souvislostem, ekonomickým podmínkám a zásahům státu.

Genderové stereotypy se velmi těžko mění vzhledem k tomu, že je stále zažitým a fungujícím genderovým stereotypem pracující muž s prioritou kariéry a žena jako pečovatelka o rodinu a domácnost. V dnešní době toto rozlišení už není tak skálopevné a ženy zvládají kromě péče o rodinu také kariéru, ale stereotyp zůstává stereotypem a dochází k diskriminaci kvůli pohlaví. Od žen se stále očekává, že se budou starat o rodinu tak jako v dobách, kdy to bylo jejich hlavní náplní dne, ale zároveň se čeká, že ženy budou přinášet do rodinného rozpočtu finance. V roce 2012 bylo dle statistiky Českého statistického úřadu ekonomicky aktivních žen přibližně 43,75 % z mužů i žen<sup>57</sup>.

Gender kontrakt v České republice v minulosti spočíval ve vyvážení vysoké zaměstnanosti žen a nízkého podílu žen ve vedoucích pozicích s možností skloubit tak práci s rodinou a ochranou zaměstnanců-žen v těhotenství a při mateřství díky státní sociální politice. Uvedený model funguje dodnes. Díky postupné adaptaci zaměstnanců-žen do trhu práce, se staly zaměstnankyně ve specifických profesích a oborech velmi žádané.

Tradičním rysem ženské populace je schopnost dynamiky a rychlého vyrovnávání se se změnami. Ženy jsou oproti mužské populaci také častěji ochotné podstupovat rizika s tím spojená a často měnit práci, pokud se jim ve stávajícím zaměstnání nelíbí. Zaměstnavatel tak musí myslet na fluktuaci žen a přizpůsobit pracovní podmínky tak, aby si všechny zaměstnance udržel a díky svému personálnímu zázemí prosperoval.

---

<sup>57</sup> Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo viz [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/\\$File/1413134401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/$File/1413134401.pdf)

ZP upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň s cílem neohrozit jejich mateřství. Podle statistik MOP jsou počty úmrtí těhotných žen nebo žen při porodu více než alarmující. ZP tak výslovně stanovuje zákaz zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které mateřství ohrožují. *Zakázané práce* jsou uvedeny ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zákaz prací pro osoby, které jsou předmětem zvýšené ochrany, je ovlivněn jejich zdravotní způsobilostí vykonávat práci, což je osvědčeno lékařským posudkem.

Těhotné ženy, kojící ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu nemohou vykonávat práci mimo jiné v pracovním prostředí, kde je tlak vzduchu vyšší o 20 kPa, kde je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových, nebo kde by mohly být vystaveny rázům, kde je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší atd. Nejsou dále vhodné například práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, používání chemických látek a chemických přípravků, práce spojené s expozicí vibracím, olovu a jeho ionizovaným sloučeninám, expozicí některým virům, rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám atd.

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), spolu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, používají pojmy jako riziková práce, rizikové faktory a rizika ohrožení zdraví. Riziková práce je práce uznaná za práci rizikovou orgánem ochrany veřejného zdraví, Krajské hygienické stanice a Hygienické stanice hl. m. Prahy, zařazená do kategorie čtvrté, třetí, popřípadě druhé. Rizikovými faktory pracovních podmínek se vyznačují negativní podmínky, v nichž zaměstnanec práci vykonává, ovlivňující zdravotní náročnost práce. Do rizikových faktorů se zařazují chemické, fyzikální faktory, faktory fyzické a psychosenzorické zátěže, škodliviny působící nemoci dýchacích cest, fyzikální, chemické a biologické faktory způsobující kožní onemocnění a biologické faktory. Rizika ohrožení zdraví jsou rizikové faktory pracovních podmínek působící komplexně při konkrétní práci nebo při práci v rámci předmětu činnosti konkrétního zaměstnavatele.

Zvýšeným rizikem úrazů se vyznačují práce spojené s výrobou a zpracováním výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi, práce s kapalinami označovanými větami R 11 a R 12 podle zvláštního právního předpisu, práce při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů, ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně podlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou, práce na zařízeních vysokého elektrického napětí, nebo práce s nebezpečnými zvířaty<sup>58</sup>, související s chovem zvířat, která by mohla být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu, při porážení zvířat na jatkách, v prostoru uzavřených nádob a nádrží, při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny, při ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních zdravotnických zařízení atd.

Těhotné ženy musí být obezřetné i při pohybu, proto jsou zakázány práce spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, zejména vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce, spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky, spojené se zvedáním a přenášením břemen spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných nebo nepřijatelných pracovních poloh<sup>59</sup> a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 10 stupňů, spojené s tlakem na břicho, práce při nichž nelze upravit pracovní místo s ohledem na antropometrické změny těla ženy, v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje, vykonávané ve vnuceném pracovním tempu<sup>60</sup>, práce spojené s psychickou zátěží a jiné.

Před novelou ZP obsahovalo ustanovení § 238 odst. (1) ZP i zákaz zaměstnávat zaměstnankyně pracemi pod zemí, při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Toto ustanovení pozbylo platnosti od okamžiku, kdy Česká republika v roce 2009 vypověděla Úmluvu MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů. Ochrana zaměstnankyň je dále stanovena v úpravě pracovní doby, ve vytváření vhodných pracovních příležitostí, zákazu práce přesčas, zákazu vysílání na pracovní cesty a jiných.

---

<sup>58</sup> seznam nebezpečných zvířat uveden ve zvláštním právním předpisu

<sup>59</sup> například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou

<sup>60</sup> takový způsob práce, při němž si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob.



Zjišťování a hodnocení rizikových faktorů pracovních podmínek se provádí podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Není-li možné postupovat podle tohoto nařízení, postupuje se podle metody obsažené v české technické normě<sup>61</sup>.

Zaměstnanec vykonává práci, která odpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Povinnost zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práce jiné, pro které není zaměstnanec zdravotně způsobilý, má zaměstnavatel.

Zároveň má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnankyně o tom, že při výkonu práce mohou přijít do expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu zaměstnavatel seznamuje s riziky a možnými účinky na jejich zdraví, těhotenství a kojení.

Zaměstnavatel činí taková opatření, aby možným rizikům a účinkům zabránil a ochránil tak bezpečnost a zdraví ženy a plodu. Informace o možných rizikových faktorech by měla přijít již před podpisem pracovní smlouvy se sjednaným druhem práce. Žena musí disponovat touto informací již při plánování budoucího těhotenství, což má za cíl předejítí možnému poškození plodu.

Prioritou vyloučení všech rizikových faktorů musí být již v samém počátku těhotenství, neboť zákazy prací a pracovišť se uplatňují až při těhotenství a tato ochrana matky a plodu není dostatečná. Je vhodné, aby zaměstnavatel upozornil ženu již při samotném pracovním pohovoru. Vzhledem k tomu, že zaměstnavateli nejsou známy relevantní skutečnosti o zdravotním stavu uchazečky o práci, seznamuje i přes tuto skutečnost zaměstnavatel uchazečku s riziky vykonávané práce, možnými účinky na těhotenství a kojení, přijatými opatřeními k snížení rizikových faktorů.

Vzhledem k rozdílným potřebám zaměstnanců a speciálním potřebám těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň - matek do konce devátého měsíce po porodu, zaměstnavatel je povinen upravit nejenom pracovní podmínky, ale i *prostory pro odpočinek*. Dle ustanovení nařízení vlády č. 362/2007 Sb. se místnost pro odpočinek zřizuje, pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zejména s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště.

---

<sup>61</sup> norma přijatá postupem podle zákona č. 22/1997 Sb. a oznámená ve věstníku Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví

Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlena denním světlem a vytápěna nejméně na 20 °C. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a stoly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny. Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnu tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena umývadlem, kuchyňským dřezem a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla. Na místnost pro odpočinek, která musí být z technologických důvodů umístěna pod úroveň terénu, se nevztahuje požadavek zajištění denního osvětlení a přirozeného větrání. Prostory určené pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň musí umožňovat odpočinek vleže.<sup>62</sup>

Ochrana těhotných zaměstnankyň nespočívá pouze v úpravě jejich pracovních podmínek, ale její ochranu můžeme nalézt i v ustanovení o ukončení pracovního poměru. Zaměstnavateli je zakázáno dle ustanovení § 53 odst. (1) písm. d) ZP dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentní jako projev zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v ochranné době představuje ochranu zaměstnance v určitých situacích, kdy by skutečnost obdržení výpovědi byla pro zaměstnance nepřiměřeně tvrdá, když se přechodně zaměstnanec ocitl v obtížné či mimořádné životní situaci. Zaměstnavatel musí s výpovědí zaměstnance počkat až do skončení ochranné lhůty. Zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň se nevztahuje dle směrnice 89/391/EHS na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění in vitro, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná in vitro, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.<sup>63</sup>

Neplatnost rozvázání pracovního poměru bývá častým předmětem soudních sporů. Novelou ZP bylo od roku 2012 obnoveno dřívější moderační právo soudu. Moderální právo soudu se vztahuje k ustanovení § 69 ZP a představuje možnost, aby soud rozhodl

---

<sup>62</sup> ustanovení § 55 odst. (3) a (4) nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

<sup>63</sup> DOLEŽÍLEK, J., HŮRKA, P., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., VYSOKAJOVÁ, M., CSc. *Komentář k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (4. vydání, stav ke dni 1.4.2013)*. 2013.

na návrh zaměstnavatele o snížení náhrady mzdy (platu) v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, ke kterému došlo v případě, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním neplatně rozvázal pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Takový pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

### **5.7.3. Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby**

Jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy je stanovení *druhu práce*, který má zaměstnanec vykonávat. Sjednanému druhu práce přesně odpovídá jemu přidělovaná práce zaměstnavatelem. Pokud těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně - matka, zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, která kojí, koná práci, která je pro ni zakázaná nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství (popř. zdraví, mateřství, kojení), je zaměstnavatel povinen tuto zaměstnankyni převést na jinou práci, která je pro ni ze zdravotních důvodů vhodná a při níž může dosáhnout stejného výdělku jako na dosavadní práci. Převedení na jinou práci je jednostranným právním úkonem, kterým se mění pracovní smlouva. Při převedení na jinou práci přihlíží zaměstnavatel ke zdravotní způsobilosti převáděné zaměstnankyně, k jejím schopnostem i kvalifikaci.

Nedosahuje-li zaměstnankyně bez svého zavinění výše svého dosavadního výdělku, poskytuje se jí *vyrovnávací příspěvek* na vyrovnání tohoto rozdílu podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Za převedení na jinou práci se považuje i úprava pracovních podmínek spočívající ve snížení množství pracovní práce a pracovního tempa, v přeložení k výkonu práce do jiného místa, v převedení na jiné pracoviště nebo ve zproštění výkonu noční práce. Požádá-li

těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět<sup>64</sup>. V případě, že zaměstnankyně vykonává práci, jež je podle vyhlášky č. 288/2003 Sb. zakázaná či byla uznána nezpůsobilou na základě lékařského posudku, je převedení povinné a není k tomu nutný souhlas převáděné zaměstnankyně.

*Vyrovňovací příspěvek zaměstnankyni* přísluší za kalendářní dny, v nichž byla zaměstnankyně převedena na jinou práci či jiné služební místo. Nevypláčí se za kalendářní dny, ve kterých byla zaměstnankyně dočasně práce neschopná nebo jí byla nařízena karanténa, ošetřovala nebo pečovala o dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti ze zákonem stanovených důvodů, měla pracovní volno bez náhrady příjmu, měla neomluvenou nepřítomnost v práci, byla účastnicí stávky, nebo byla na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Zákonem stanoveným důvodem *ošetřování* dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti se rozumí ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo péče o dítě mladší 10 let, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události, nebo protože dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. (1) písm. b) nebo c) zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů<sup>65</sup>, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

---

<sup>64</sup> ustanovení § 239 odst. (1) ZP

<sup>65</sup> Fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, byla přijata k poskytnutí lůžkové péče nebo byla na základě veřejného zdravotního pojištění poskytnuta komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče, nebo byla přijata do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého k poskytnutí lůžkové péče.

Vyrovňovací příspěvek je stanoven jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem ke dni převedení zaměstnankyně a průměrem jejich započitatelných příjmů<sup>66</sup> připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let mají zvláštní ochranu i v případě změny pracovního režimu, a to vysílání na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště. *Pracovní cesta* je časově omezené vyslání k výkonu práce mimo sjednané místo práce. K vyslání na pracovní cestu dochází pouze na základě dohody s vysílaným zaměstnancem, je tedy vázáno přímo na souhlas zaměstnance. Souhlas zaměstnance je v praxi nejčastěji vyjádřen již v pracovní smlouvě nebo jako dohoda o změně či doplnění pracovní smlouvy uzavíraná obecně nebo případ od případu. Souhlas může být dán i konkludentně, tedy nastoupením na pracovní cestu.

Pracovní cesta trvá po dobu nezbytně potřebnou. Podmínky pracovní cesty určuje zaměstnavatel. Předem je určeno, jakého dopravního prostředku zaměstnanec nebo zaměstnankyně použije, současně zaměstnavatel poskytuje zúčtovatelnou zálohu na pracovní cestu až do výše cestovních náhrad. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, kdy záloha poskytnuta nebude.

Zaměstnankyně či zaměstnanec se na pracovní cestě řídí pokyny svého vedoucího zaměstnance. Pokud je pracovní cesta konána do jiné organizační složky zaměstnavatele, může být stanoveno, že zaměstnankyně či zaměstnanec se řídí pokyny jiného vedoucího zaměstnance v organizační složce, kde je pracovní cesta konána. Je určen vedoucí zaměstnanec, který vysílaným pracovníkům dává pokyny, jejich práci řídí, koordinuje a kontroluje. Oprávnění pověřeného vedoucího zaměstnance jsou pevně určena a vyslaný zaměstnanec je s nimi obeznámen.

Zaměstnankyně či zaměstnanec vyslaný na pracovní cestu má nárok na *cestovní náhrady*. Zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu prokázaných cestovních výdajů, prokázaných výdajů za ubytování, stravné, nutných vedlejších výdajů a jiné. Rozhodujícím faktorem pro poskytnutí náhrady prokázaných cestovních výdajů je

---

<sup>66</sup> Průměr započitatelných příjmů se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů, kdy vyrovnávací příspěvek osobě nepřísluší.

sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě. V případě sjednání místa výkonu práce rozsáhleji, považuje se za místo výkonu práce pravidelné pracoviště.

Specifickou ochranu pro vysílání na pracovní cesty má těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanec pečující o dítě do věku 8 let, dále i osamělá zaměstnankyně či osamělý zaměstnanec pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, ale i zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve středně těžké závislosti (stupeň II), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)<sup>67</sup>. Osamělými se podle ustanovení § 350 ZP rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě družkou nebo s partnerem. Zde nestačí obecný souhlas s vysíláním na pracovní cestu, ale souhlas musí být dán ad hoc. Opět zde platí, že pracovní cesta musí být mimo obvod obce pracoviště zaměstnance nebo mimo obvod bydliště. Pracovní cestu v rámci obvodu obce, kde zaměstnanci vykonávají svou práci nebo, kde bydlí, jsou povinni absolvovat všichni.

Jednou ze základních povinností zaměstnance je osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou ve stanovené pracovní době. *Pracovní doba* je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele<sup>68</sup>. Pro pracovní dobu je důležité nejen její trvání, ale i její rozvržení v rámci pracovního týdne. ZP reguluje délku směn i množství za určité období, ale nejdůležitější místo je zde obsazeno flexibilitou z pohledu zaměstnavatele. Až druhé místo zastává rámcová právní úprava. Úprava pracovní doby se posuzuje konkrétně případ od případu, ve vztahu jednoho zaměstnavatele a jednoho zaměstnance, ZP pouze ochraňuje zaměstnance stanovením limitů délky směn, práce přesčas, doby odpočinku, noční práce a jiného.

Pracovní doba je určována s ohledem na ekonomické či organizačně-provozní potřeby zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa brát zřetel na fyziologické a neuropsychické možnosti

---

<sup>67</sup> ustanovení § 240 ZP

<sup>68</sup> ustanovení § 78 odst. (1) písm. a) ZP

zaměstnance a zároveň je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn také k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

*Směna* je pojmem, který vyjadřuje část pracovní doby stanovené právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitřními předpisy zaměstnavatele. Takto stanovenou část pracovní doby je zaměstnanec povinen odpracovat podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn<sup>69</sup>. Dle platných právních předpisů rozlišujeme jednosměnné, dvousměnné, třisměnné a nepřetržité pracovní režimy. Počátek a konec směny určuje zaměstnavatel. Rozvržení směn se určuje zpravidla na pětidenní pracovní týden. Nesmí být v rozporu s bezpečností zaměstnanců, nesmí ohrožovat jejich zdraví.

Jedním z praktických úkolů i nemalým bojem zaměstnavatele je správně rozvrhnout týdenní pracovní dobu zaměstnanců (takzvaný harmonogram směn), správně reagovat na změny v rozvrhu v průběhu vyrovnávacího období, flexibilně a nejrychleji seznamovat s provedenými změnami v rozvrhu zaměstnance.

Podle ustanovení § 241 odst. (2) ZP požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu *vážné provozní důvody*.

Co jsou vážné provozní důvody, zákon neupravuje. Termín vážné provozní důvody je velmi obsáhlým a rozmanitým, proto jej nelze přesně definovat. Tato otázka je ponechána na výkladu konkrétního zaměstnavatele, nejsou-li vážné provozní důvody specifikovány v kolektivní smlouvě. Vážnými pracovními důvody může být nucená změna předmětu činnosti nebo výrobního programu, organizační úprava či přijetí nového technologického opatření. Zda je něco či ne vážným provozním důvodem je oprávněn rozhodnout soud. Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy se zaměstnavatel zaměřuje pouze na sezónní práce, které se vykonávají v co největším počtu pracovníků, v co nejkratším čase nebo v určité sezóně. Změna či úprava pracovní doby zaměstnance

---

<sup>69</sup> Práce přesčas není součástí směny.

by pro zaměstnavatele mohla znamenat okamžitou potřebu zvýšení počtu zaměstnanců, tím navýšení nákladů a snížení zisku.

Kratší pracovní doba je založena na smluvním základě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě sjednání kratší pracovní doby náleží zaměstnanci mzda nebo plat, odpovídající této sjednané délce pracovní doby. Sjednané *omezení délky pracovní doby* při současném snížení mzdy nelze upravit kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, ale pouze individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem.

ZP umožňuje stanovit zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, je však vyloučena u zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona<sup>70</sup>.

Úprava pracovní doby je velmi důležitým nástrojem pro fungující kombinaci pracovního života a života rodiny zaměstnance. Umožňuje zaměstnancům skloubit rodinný život a pracovní aktivitu, což je pro zaměstnance nejen ekonomicky výhodné, ale neztrácí nic ze svých schopností a kvalifikace, k čemuž by mohlo dojít, pokud by na nějaký čas zaměstnání nevykonávali. Přispívá to k odbornému a kariérnímu růstu zaměstnanců, což je nezbytné pro stabilitu zaměstnavatele. Díky flexibilitě ZP, který umožňuje úpravu pracovní doby či kratší pracovní dobu, je možné flexibilně reagovat na změnu v rodinném životě zaměstnanců, která by se promítla i do výkonu práce.

V možném sporu o tom, zda povolení úpravy pracovní doby zaměstnance brání nebo nebrání vážné provozní důvody, rozhoduje autoritativně soud, který právě uvedené vážné provozní důvody prověřuje. Zaměstnanci, který se ochrany u soudu domáhá, nezbývá než do rozhodnutí soudu pracovat dále u zaměstnance za dosavadních podmínek nebo rozvázat pracovní poměr a hledat si novou práci, což ale bude za vzniklé situace (péče nebo ošetřování jiné osoby) značně ztížené.

---

<sup>70</sup> ustanovení § 109 odst. (3) ZP. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem.



Vzhledem k dlouhotrvajícím soudním sporům by možným řešením bylo konkretizovat vážné provozní důvody v platných právních předpisech, což by usnadnilo zaměstnavatelům rozhodování a zároveň i zaměstnanci by měli konkrétně stanovenou možnost, kdy jsou oprávněni úpravu pracovní doby požadovat. Příkladem je právní systém Velké Británie, který přesně specifikuje důvody odmítnutí žádosti o úpravu pracovní doby a zamezuje tak případnou neochotu a výmluvy zaměstnavatele. Zaměstnavatel má zde povinnost nejprve se zaměstnancem o jeho žádosti osobně jednat, na druhou stranu je zaměstnanec povinen svou žádost velmi důkladně zhodnotit a zvážit svou situaci, ale i přemýšlet o tom, co svou žádostí o úpravu pracovní doby způsobí zaměstnavateli, popřípadě aktivně přijít s jiným možným řešením své ztížené osobní situace.

Jiné právní systémy odlišné od právního systému České republiky kladou důraz na konkrétně stanovené podmínky, za jakých úpravu pracovní doby může zaměstnanec žádat. Zaměstnavatelům jsou dány záruky tím, že je například stanoveno, že o úpravu pracovní doby mohou v jednom podniku žádat pouze dva zaměstnanci a nově sjednaná úprava je možná pouze nejdéle na dva roky. Ve svém důsledku tento systém může směřovat k mnohem častějšímu využívání úprav pracovní doby a k širším možnostem kombinovat pracovní a rodinný život zaměstnanců.

Spousta zaměstnavatelů reaguje na větší množství pracovních úkolů zaměstnanců a nemožnost jejich splnění v rámci pracovní doby stanovením prací přesčas. *Práce přesčas* je dle ustanovení § 78 odst. (1) písm. i) ZP práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

Práce přesčas je upravena v hlavě V části čtvrté ZP. Specifikována je v ustanovení § 93 a následující. Nejde o pravidelný institut, ale pouze výjimečný, který může být konán pouze z vážných provozních důvodů. Nesmí u zaměstnance trvat více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a celkem 150 hodin v kalendářním roce.

Stanovení přesného rozsahu ponechává zaměstnavateli a zaměstnanci částečnou flexibilitu v tom, že v případě, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, může zaměstnavatel požadovat práci přesčas nad stanovený rozsah ZP.

Maximální rozsah práce přesčas však nesmí přesahovat v průměru více než 8 hodin týdně nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Opět je zde možnost upravit stanovený maximální rozsah trvání práce přesčas, a to kolektivní smlouvou. Práci přesčas není doba, kterou tráví zaměstnanec na pracovišti z vlastní iniciativy nebo z vlastního rozhodnutí, i kdyby konal práci, a i kdyby vše bylo s vědomím zaměstnavatele. Práce přesčas je institutem příkazním nebo je institutem, který se sjednává na základě dohody mezi oběma účastníky pracovního vztahu, zaměstnavatele i zaměstnance.

ZP přesně vymezuje, kdy je možné práci přesčas nařídit a upravuje podmínky konání prací přesčas tak, aby práva zaměstnanců nebyla krácena a ochota zaměstnanců nebyla zaměstnavateli zneužívána. Práci přesčas nesmí dle ustanovení § 241 odst. (3) ZP vykonávat těhotné zaměstnankyně. Režimu zvýšené ochrany v oblasti práce nad stanovenou pracovní dobu podléhají i zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší 1 roku, kterým není oprávněn zaměstnavatel práci přesčas nařídit.

V rámci pracovní doby je zaměstnavatel dle ustanovení § 88 odst. (1) ZP povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. *Přestávky v práci* slouží ke stanovení optimálního rozvržení pracovní doby, tj. efektivního rozvržení pracovního výkonu a nezbytného odpočinku zaměstnance, nezapočítávají se do pracovní doby. Právní úprava nevylučuje možnost poskytnutí více přestávek v práci, které trvají kratší dobu, pokud jedna z nich trvá nejméně 15 minut. Přestávky mohou být poskytnuty kdykoli, což neplatí pro začátek a konec směny zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že se přestávka v práci nezapočítává do pracovní doby, může zaměstnanec v době trvání přestávky nakládat se svým časem podle svého uvážení. Nebrání-li tomu bezpečnostní a technologické podmínky práce u konkrétního zaměstnavatele, je zaměstnanec oprávněn v době trvání přestávky v práci opustit své pracoviště, popřípadě areál zaměstnavatele. Na druhou stranu je ale zaměstnanec povinen počínat si tak, aby byl schopen po skončení přestávky dále vykonávat práci. Není tedy oprávněn požívat alkoholické nápoje, zneužívat jiné návykové látky, vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Přestávka v práci slouží

jako odpočinkový čas pro relaxaci a regeneraci zaměstnance, velmi potřebný pro následující efektivní výkon práce. Opuštění areálu zaměstnavatele by tedy mělo přijít až tehdy v úvahu, pokud strávení přestávky v práci přímo na pracovišti neumožňuje plně naplnit účel přestávky jako ryze účelovou dobu odpočinku.

Zaměstnankyně, která kojí své dítě, má dle platných právních předpisů nárok na zvláštní přestávku v práci, a to *přestávku ke kojení*. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby, což znamená, že za ně náleží zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Tato úprava je shodná s úpravou, která byla stanovena zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů. Uzákoněné přestávky ke kojení jsou nutné vzhledem k mezinárodním závazkům České republiky, ačkoli spousta žen-matek raději volí mateřskou či rodičovskou dovolenou než se v době, kdy zaměstnankyně stále kojí, vracet do zaměstnání.

ZP upravuje dva režimy zaměstnankyň. První režim se týká zaměstnankyně, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Tato zaměstnankyně má nárok na každé dítě do konce 1 roku jeho věku na 2 přestávky v rozsahu půl hodiny. V následujících 3 měsících věku dítěte, tj. do konce 15. měsíce věku dítěte, se nárok mění na 1 přestávku za směnu v rozsahu půl hodiny. Druhý režim se týká zaměstnankyně se zkrácenou pracovní dobou. Pracuje-li zaměstnankyně po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku<sup>71</sup>.

O přestávku ke kojení musí zaměstnankyně požádat. Není nutností přestávku ke kojení strávit fyzickým kontaktem s dítětem, naopak je tato přestávka využívána spíše k odstříkování mléka za účelem pozdějšího krmení dítěte, například právě v době, kdy bude zaměstnankyně v zaměstnání a nebude moci dítě nakojit. Tato možnost znamená pro zaměstnankyně - matky tu výhodu, že se mohou vrátit do zaměstnání a stále mohou čerpat pro sebe i své dítě výhody dlouhodobého kojení dítěte.

---

<sup>71</sup> ustanovení § 242 odst. (2) ZP

#### 5.7.4. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Zaměstnanci mladší 18 let, tj. mladiství, jsou další skupinou, která podléhá zvýšené ochraně ZP. Jejich ochrana je stanovena již v Listině základních práv a svobod, která stanoví, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání.<sup>72</sup>

Dle ustanovení § 30 NOZ se člověk stává plně svéprávným zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před osmnáctým rokem věku se plně svéprávnosti<sup>73</sup> nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství.

Každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s péčí a opatrností. U každé nezletilé osoby, která nenabyla plné svéprávnosti, se počítá s tím, že jde o osobu způsobilou k právním jednáním přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.

Závislá práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je dle ustanovení § 34 NOZ zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

Výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti dítěte, osob mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, řeší ustanovení § 121 až 124 ZoZ. Umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost dítěte musí být činností přiměřenou jeho věku, nesmí být pro dítě nebezpečná. Tato činnost nesmí bránit jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, poškozovat jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Dítě vykonává uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost pro provozovatele činnosti<sup>74</sup>, který nad ním vykonává nebo zajišťuje soustavný dohled v době dohodnuté pro činnost dítěte, při dopravě dítěte, pokud dohled nevykonává zákonný zástupce

---

<sup>72</sup> čl. 29 Listiny základních práv a svobod

<sup>73</sup> Způsobilosti nabývat pro sebe vlastním právem právním jednání a zavazovat se k povinnostem.

<sup>74</sup> Právnícká nebo fyzická osoba, která má tuto činnost v předmětu své činnosti.

nebo opatrovník dítěte. Zároveň provozovatel činnosti zajišťuje vhodné podmínky pro činnost dítěte, které jsou v souladu se zákonem. ZoZ přesně specifikuje podmínky výkonu činnosti dítěte tak, aby nedošlo k újmě na jeho tělesném i duševním zdraví, morálním a společenském vývoji<sup>75</sup>.

Umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost dítěte je vykonávána na základě povolení krajské pobočky Úřadu práce ČR, který je příslušný podle místa trvalého pobytu dítěte. Písemná žádost je podána zákonným zástupcem nebo opatrovníkem dítěte. Nedílnou součástí žádosti o povolení výkonu činnosti dítěte je lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost, který při posuzování zdravotního stavu dítěte vychází zejména z věku a zdravotního stavu dítěte, z druhu činnosti, které má dítě vykonávat, místa, charakteristiky pracovních podmínek a pracovišť, kde má být činnost vykonávána. Krajská pobočka Úřadu práce může vydat povolení na nejvýše 12 měsíců. Od doby skončení platnosti povolení může být vydané povolení prodlouženo maximálně na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na dobu 2 měsíců.

Závislá práce je prací, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, která je vykonávána osobně zaměstnancem. Každý nezletilý (mladistvý) má různou rozumovou a volní vyspělost, která je utvářena nejenom mentalitou a charakterem jedince, ale je formována i vnějšími vlivy okolí, výchovou, kolektivem, ve kterém se vyskytuje, vzděláním a jiným. V mladším věku než 15 let se nedá plně předpokládat, ani nelze plně spoléhat na to, že osoba bude dostatečně uvědomělá, aby mohla pochopit základní princip pracovněprávního vztahu, svá práva a povinnosti jako zaměstnance, natož pak vlastním jednáním uzavřít pracovní poměr nebo založit pracovní vztah dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na druhou stranu se nedá ani předpokládat, že věk osobě zaručí plnou rozumovou a mravní vyspělost, nicméně zákony ČR předpokládají, že osoba, která již dosáhne osmnáctého roku věku, má natolik životních zkušeností a věkem získaných vědomostí, že je schopna odpovídat za své jednání, které je schopna posoudit a ovládnout.

ZP považuje za mladistvého, osobu ve věku od 15 do 18 let. Pojem nezletilý a mladistvý nemůže být zaměněn. Zletilost se sice dá získat i jiným způsobem

---

<sup>75</sup> Ustanovení § 123 ZoZ mimo jiné stanoví dobu činnosti dítěte, dobu odpočinku dítěte, zákaz výkonu činnosti v době od 22. hodiny do 6. hodiny, stanovení nepřetržitého odpočinku dítěte a jiné.

než dosažením potřebného věku, ale i uzavřením manželství je osoba dle ZP stále mladistvá a náleží jí stejná zvýšená ochrana jako druhým nezletilým.

Pracovní podmínky mladistvých jsou ZP stanoveny obecně i konkrétně. Obecným ustanovením je ustanovení § 243, který stanoví povinnost zaměstnavatelů vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců úpravou jejich pracovních podmínek. Zvláštní pracovní podmínky respektují biologický a sociální faktor této skupiny.

Možnost být zaměstnána je pro osobu ve věku od 15 let do 18 let sociálním právem, jehož realizace umožňuje zapojit se do pracovního života jako „dospělý člověk“, aniž by to bylo na újmu jejího zdraví nebo rozvoje.

Důležitým faktorem pro zaměstnávání mladistvých je faktor biologický i faktor společenský. Je zakázáno zaměstnávat mladistvého zaměstnance pracemi, které by byly nepřiměřené jeho fyzickému a rozumovému vývoji. Mladistvým zaměstnancům je poskytována zvýšená péče při práci, nemohou být zaměstnáváni neúměrnými pracemi, nebezpečnými či zdraví škodlivými pracemi. Mladiství nesmějí být s ohledem na jejich tělesné dispozice a stavbu těla přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, ohrožujícími jejich tělesný vývoj organismu. Je třeba respektovat skutečnost, že mladistvý nemá dostatek životních zkušeností, aby se mohl správně orientovat v podstatných záležitostech a brát ohled i na to, že nemusí chápat dosah důsledků vyplývajících ze svého jednání.

Důraz na ochranu zdraví, bezpečnosti a tělesného a duševního vývoje mladistvých klade i Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. Směrnice zároveň připouští možné odchylky práce dětí od zákona, nicméně ani tyto odchylky se nesmějí dotýkat za žádných okolností pravidelné školní docházky a práva na vzdělávání. Směrnice byla přijata vzhledem k tomu, že právě přechod z dětství do dospělosti vyžaduje přesnou právní úpravu a ochranu dospívajících.

Podle směrnice 94/33/ES musí všichni zaměstnavatelé zaručit mladistvým pracovní podmínky přizpůsobené jejich věku, přijmout nezbytná opatření na ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých, ochránit mladistvé před zvláštními riziky vyplývajících z nedostatku zkušeností, nezralosti a neznalosti stávajících nebo možných rizik. Mladiství, kteří plní školní docházku, nesmějí být omezeni ve využívání poskytované školní výuky. Při stanovení doby odpočinku mladistvého zaměstnance by měli

zaměstnavatelé přihlížet k různorodosti kulturních, etnických, náboženských a jiných činitelů tak, aby doba odpočinku byla stanovena řádně a plnila svou funkci.

Směrnice 94/33/ES je konkrétním příspěvkem k vytvoření sociálního rozměru vnitřního trhu v závislosti na potřebách konkrétních států a jejich různorodosti. Mladiství jsou chráněni proti hospodářskému zneužívání a práci ohrožující jejich bezpečnost, zdraví nebo tělesný, duševní, morální nebo společenský vývoj nebo jejich vzdělávání. Zaměstnavatel je povinen na základě vyhodnocení rizik přijmout opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých již před zahájením práce mladistvého zaměstnance. V případě, že je zaměstnavatel nucen přijat některá opatření, je povinen při přijetí jakýchkoli opatření nejprve zvážit, jaký dopad by měla opatření na práci svých mladistvých zaměstnanců. Zaměření zaměstnavatele by měla zahrnovat zejména vybavení a uspořádání pracoviště a pracovního místa, povahu, stupeň a dobu expozice fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům, uspořádání, výběr a používání pracovních pomůcek, zejména činitelů, strojních zařízení, přístrojů a strojů, a zacházení s nimi, uspořádání pracovních postupů a průběhu práce a jejich vzájemné působení (organizaci práce), úroveň vzdělávání a informování mladistvých.

Podle směrnice jsou zakázány mladistvým práce, které objektivně přesahují jejich tělesné nebo duševní schopnosti; zahrnují škodlivou expozici karcinogenům, toxickým činitelům, činitelům, které způsobují poškození dědičných vlastností, které mají škodlivé účinky na plod v těle matky nebo které mají jakýkoli jiný chronický škodlivý účinek na lidské zdraví; zahrnují škodlivou expozici záření; představují rizika úrazů, u kterých můžeme předpokládat, že mladiství toto riziko vzhledem k nedostatku smyslu pro bezpečnost nebo nedostatku zkušeností nebo vzdělání nemohou rozeznat nebo předvídat, nebo ohrožují zdraví z důvodu mimořádné zimy nebo tepla, hluku nebo vibrací.<sup>76</sup>

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, věnuje zakázaným pracím mladistvým ustanovení § 6 a následující. Mladistvým jsou například zakázány práce v prostředí vyžadujícím

---

<sup>76</sup> čl. 7 Směrnice 94/33/ES

používání izolačních dýchacích přístrojů, práce spojené se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí, práce s azbestem, s chemickými látkami a přípravky, se zvýšeným rizikem úrazů, spojené s expozicí oxidu uhelnatému, spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám, práce při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, s karcinogeny a mutageny a pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity, spojené s expozicí hluku a vibracím zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu a jiné. Vyhláška stanoví i výjimky ze zakázaných prací. Některé práce, například práce spojené s expozicí hluku a vibracím zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu, jsou povoleny, pokud se jedná o přípravu na povolání, pokud je vykonávána při soustavném odborném dozoru a je tak zajištěna dostatečná ochrana zdraví mladistvého zaměstnance.

Mladistvé zaměstnance je zakázáno zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Dle Směrnice 94/33/ES mohou být mladiství zaměstnanci zaměstnáváni během doby zákazu noční práce, pokud to vyžadují objektivní důvody a náhradou bude vhodná doba odpočinku. Jedná se o práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu, práce vykonávané v ozbrojených silách nebo u policie, práce vykonávané v nemocnicích nebo obdobných zařízeních, a práce v kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní činnosti. ZP stanoví v ustanovení § 245, že výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

V případě, že mladistvý získal takové vzdělání (výchovu k povolání), že se stal dostatečně kvalifikovaným na to, aby mohl zahájit výkon práce, který ale je mladistvým zakázán nebo pro který není podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb zdravotně způsobilý, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající jeho kvalifikaci. Jedná se o takzvané přechodné období, kdy mladistvý zaměstnanec bude vykonávat jinou práci, dokud nedosáhne věku stanoveného zákonem, který je pro výkon takové práce potřebný.

Mladistvé zaměstnance je zakázáno zaměstnávat pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Vedle toho je zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi,



kteřé vzhledem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku nejsou pro ně přiměřené, jsou nebezpečné nebo pro jejich zdraví škodlivé.

Mladiství zaměstnanci nemohou být dále zaměstnáváni pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, nebo kdy by mohli výkonem práce vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy i na zaměstnance do věku do 21 let.

Dle ustanovení § 246 odst. (5) ZP je zaměstnavatel povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Povinnou složkou seznamu mladistvých zaměstnanců je jméno mladistvého zaměstnance, jeho příjmení, datum narození, druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

Ustanovení § 247 ZP věnuje svou pozornost úpravě péče o zdraví mladistvého zaměstnance. Stanoví povinnost zaměstnavateli mladistvého zaměstnance i povinnost samotného mladistvého zaměstnance. Na jedné straně tedy stojí povinnosti zaměstnavatele řídit se při ukládání pracovních úkolů mladistvému lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zabezpečit mladistvým zaměstnancům vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci, ale i pravidelně podle potřeby<sup>77</sup>. Na straně druhé stojí povinnost mladistvého zaměstnance podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

## **6. Zaměstnanecké benefity**

Předchozí kapitoly zaměřovaly svou pozornost na péči o zaměstnance na mezinárodní a vnitrostátní úrovni. Takovou péči o zaměstnance, která je uzákoněná a povinná pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Ale co nabízejí zaměstnavatelé dál? Existuje něco, čím se jednotliví zaměstnavatelé odliší? Mají zaměstnavatelé své „tajné

---

<sup>77</sup> Pravidelně podle potřeby, ale nejméně jedenkrát ročně.

zbraně“ v získání a udržení si zaměstnanců? Následující kapitola je věnována zaměstnaneckým benefitům, které se ukázaly na základě provedeného průzkumu jako hojně využívané, mezi firmami oblíbené a mezi zaměstnanci vítané.<sup>78</sup>

Motivace zaměstnanců je důležitá z mnoha faktorů. Nejenom, že je to možnost zaměstnavatele získat schopné pracovní síly z trhu práce, přispívat k růstu jejich výkonu a produktivity, zabezpečit cenovou konkurenceschopnost produkce podniku, zabezpečit rychlejší růst produktivity zaměstnanců než jejich průměrné mzdy a zajistit spravedlivé pracovní prostředí, kde je každý zaměstnanec odměňován a motivován podle svého individuálního přínosu, náročnosti a odpovědnosti pracovního místa i osobních výsledků. Zaměstnavatel nabízí zaměstnaneckými benefity něco nad rámec povinnosti a dává tak najevo, že mu jde o to, aby se jeho zaměstnanci měli lépe a bylo o ně velmi dobře pečováno.

Každý zaměstnanec má jiný motivační faktor, každý jedinec má své životní hodnoty nastavené jiným směrem, má i rozdílné životné potřeby. Trefit se do správné motivace bývá pro zaměstnavatele velice obtížné. Benefiční balíčky pro zaměstnance se stávají nedílnou součástí pracovního vztahu, ale nepostradatelným základním motivem spokojenosti v zaměstnání je i přesto úspěch, pochvala a kvalitní mezilidské vztahy a zpětná vazba. Ačkoli je v dnešní době trendem využívat pro motivaci zaměstnanců spíše zaměstnanecké benefity v peněžní formě, chybí-li motivace nepeněžní, panuje v pracovním vztahu stres, nervozita a vzrůstající napětí. Užívání správných motivačních nástrojů, peněžitých i nepeněžitých, nárazových i dlouhodobých, je nejdůležitějším a nesložitějším úkolem zaměstnavatele.

Pracovní nasazení, produktivita, odpovědnost i iniciativa zaměstnanců jsou definovány správně použitou motivací. Motivační nástroje jsou utvářeny individualitou jedince. Vnější motivace jsou finanční nástroje, zaměstnanecké benefity a další materiální statky, zatímco vnitřní motivace zaměstnance souvisí s profesním zájmem zaměstnance, potřebou pozitivního sebehodnocení, pracovními zkušenostmi, respektem na trhu práce

---

<sup>78</sup> Průzkum založen na otázkách a bodech k této problematice, viz Příloha č. 2

Finanční motivace slouží nejenom k podpoře výkonu zaměstnanců, k jejich spokojenosti a stabilitě, ale správně nastavené výkonové odměňování značně zvyšuje produktivitu zaměstnanců.

### **6.1. Odměna**

Základní mzda není motivačním nástrojem, který zvyšuje produktivitu či výkonnost zaměstnance. Je stabilizačním prvkem a faktorem spokojenosti zaměstnance. Dostává-li zaměstnanec za svou práci stálou mzdu, nic nebrání zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci další motivaci ve formě odměny, ať už finanční či nepeněžitou odměnu ve formě pochvaly. Jejím poskytnutím se zvyšuje možnost, že zaměstnanec skutečně vykoná práci, za kterou je placen s větším nasazením i kvalitněji.

Peněžita motivace zaměstnance, tedy vnější motivace, nese svá rizika spočívající v tom, že zaměstnanec se vzrůstající finanční odměnou má zvýšený zájem o to, jakou další odměnu obdrží, i sklon očekávat odměnu za jakoukoli práci navíc. Těmto úskalím je však možné se vyhnout přesným stanovením očekávaných výsledků práce, přesně určeným ziskem za dosažené výsledky práce nebo vyšší pracovní úsilí, zvýšenou možností zaměstnance ovlivnit výsledky své práce, posílením podílu výkonového odměňování na celkové finanční odměně zaměstnanců a zavedením nepeněžitých odměn (například vyšší zaměstnanecké benefity).

Vnitřní motivace je utvářena faktory, ke kterým patří uplatnění vlastních schopností, schopnost překonávat překážky, získání uznání a respektu na trhu práce, výkon zajímavé, smysluplné, společensky zajímavé práce, hrdost nad výsledky své práce jako zaměstnance, ale i hrdost nad výsledky svého zaměstnavatele, získání nových pracovních zkušeností, inspirace, osobní rozvoj, práce v přátelských mezilidských vztazích a možnost spolehnout se na své spolupracovníky. Uvedené faktory jsou dále využívány motivačními nástroji, které zahrnují zejména povahu a způsob zadání pracovních úkolů, rozsah osobních pravomocí a jednání nadřízených zaměstnanců. Zaměstnanci získávají možnost pracovat na různorodých úkolech, kde v hlavní roli vystupuje především samostatnost zaměstnance, samostatným plněním zadaných úkolů

dále získávají cenné zkušenosti a pracovní rozhled. Úspěšné vykonání svěřených úkolů zaměstnanci přináší odbornou i společenskou prestiž. Je mu svěřena důvěra zaměstnavatele, že daný úkol na základě svých vědomostí, schopností a zkušeností sám zvládne. Dalo by se říci, že čím složitější úkol, tím má zaměstnanec svěřenou větší důvěru i pravomoc. Velmi vhodnou motivací a hnacím motorem zaměstnance je za vyřešení obtížného úkolu osobní pochvala či poděkování.

Nejefektivnější je odměna, která následuje bezprostředně po vykonání svěřeného úkolu. Tato odměna má mnohem větší vliv než ta, která přijde až za nějaký čas po dokončení práce, neboť zaměstnanec skutečně vidí spojení odměny s výkonem a toto motivační pouto se pak stává silnějším. Vzhledem k faktu, že zaměstnavatel nemůže ovlivnit pravidelné výplatní termíny, musí zde spoléhat na funkčnost právě vnitřních motivačních nástrojů ve formě pochval, uznání a v příznivém hodnocení. Zaměstnanci jednají podle toho, jak jsou zaměstnavatelem odměňováni. Vnitřní motivační nástroje nemohou nahradit vnější motivační nástroje a zároveň ty vnější nemohou kompenzovat vnitřní.

V případě, že zaměstnavatel nebere v potaz motivační nástroje a neřídí se pravidly správné motivace zaměstnanců, může snadno dojít k tomu, že zaměstnanec nevykonává práci za stoprocentního využití svých schopností a znalostí, jeho výkon práce zaostává za možnostmi zaměstnance. Odměna působí na zaměstnance motivačně v tom, že nejenom vykonávají svou práci mnohem kvalitněji, ale působí i na plnění pracovních úkolů v budoucnosti.

Zaměstnanci jsou to nejceněnější, co zaměstnavatel má. Jde o nesilnější komponent celkové produktivity zaměstnavatele, proto by si je měl hýčkat. Každodenní součástí práce nadřízených pracovníků by mělo být zapojování „řadových“ zaměstnanců do tvorby firemních i rozvojových cílů, ponechání zaměstnancům možnosti vlastního uvážení při zjišťování, jak se co nejaktivněji a nejefektivněji zapojit do práce (například pomocí stáže, mentoringu, teambuildingu a jiného), hledání potenciálu a identifikace potenciálu zaměstnance, přesným určením role zaměstnance a oboustranná komunikace se zaměstnanci.

Pouze zaměstnanec má odpovědnost za svůj vlastní rozvoj. Zaměstnavatel sice může svým zaměstnancům poskytovat motivaci, dohlížet na to, aby zaměstnanci měli potřebné znalosti a dovednosti potřebné pro výkon svých současných pozic, zvažovat

rozšíření vzdělávání a další rozvoj zaměstnanců nad rámec požadavků jejich současných pozic, ale pouze zaměstnanec může maximálně efektivně využít svůj potenciál ku prospěchu svému i svého zaměstnavatele.

Forma motivačního odměňování zaměstnance zahrnuje složku mzdy vázanou na osobní schopnosti a předpoklady zaměstnance, motivační výkonovou složku, mzdové příplatky a zaměstnanecké benefity.

U složky mzdy vázané na schopnosti zaměstnance je zaměstnavatelem zpravidla určena její maximální výše, kterou může zaměstnanec obdržet. Zaměstnanec je následně ohodnocen na základě dlouhodobých pracovních výsledků, schopností i kvalifikace zaměstnance. Tato složka je nejčastěji stanovena procentním podílem základního platu či absolutní částkou. Zajišťuje motivaci ke zvýšení schopností i kvalifikace zaměstnance, oceňuje i stabilizuje dlouhodobě výkonné zaměstnance. Zároveň může zaměstnavateli sloužit i jako sankční prostředek, kdy v případě, že zaměstnanec nevykonává práci dle pracovní smlouvy a nedosahuje dlouhodobých výsledků, ji může zaměstnanci odebrat.

Výkonová složka je motivační složkou odměn, která je vyplácena ve formě výkonových odměn, výkonových bonusů, provize, podílu na zisku, úkolové či akordní mzdy. Je pohyblivou složkou mzdy, vázanou na individuální výkon zaměstnance, výkon jeho pracovní skupiny i produktivitu celého zaměstnavatele. Výkonová složka je definována výkonem, ať již individuálním či skupinovým, zatímco mzdové příplatky se odvíjí od zvýšených nároků na konkrétní pracovní místo.

Pro účely mimořádných odměn zaměstnanců je z rozpočtu prostředků pro individuální variabilní příjem alokována fixní částka. Alokované prostředky pro mimořádné odměny se čerpají v průběhu kalendářního roku, nelze je přesunout do následujícího rozpočtového období. Mimořádnou odměnu může zaměstnanec získat za nadstandardní výkon nebo splnění úkolu nad rámec povinností pracovníka. O udělení mimořádné odměny se rozhoduje na základě návrhu přímého vedoucího zaměstnance. Mimořádná odměna je zaměstnanci vyplácena společně s měsíční mzdou toho měsíce, ve kterém bylo rozhodnuto o jejím vyplacení.

S postavením zaměstnance v celé hierarchii zaměstnavatele souvisí zaměstnanecké benefity (zaměstnanecké výhody). Jsou tvořeny mimo jiné naturálními požitky, finančními příspěvky, cenovými zvýhodněními zaměstnanců. Zvyšují pracovní stabilitu

zaměstnance, zdůrazňují identifikaci se zaměstnavatelem, přispívají k rozvoji zaměstnance, ale i k jeho relaxaci.

V současné době dochází k rozvoji poskytovaných odměn a jejich specifikaci. Dochází k růstu významu odměňování zaměstnanců na základě jeho individuálních vlastností, mezi něž patří znalosti zaměstnance, jeho schopnosti i rostoucí potenciál. Výkonové odměňování se rozšiřuje na většinu zaměstnanců, není ovlivněno individuálními schopnostmi zaměstnance. V závislosti na významu pracovní pozice a její hierarchii se diferencuje podíl a odlišuje frekvence vyplacení motivační složky, roste význam ročně vyplácených odměn u vedoucích zaměstnanců a specialistů, rozšiřují se tarifní pásma. Dále se individualizuje poskytování zaměstnaneckých výhod a v důsledku internacionalizace podniků a rostoucí mezinárodní mobility zaměstnanců probíhá mezinárodní standardizace odměn zaměstnanců.

Mezi výkonové odměňování zaměstnanců patří úkolová (akordní) mzda, spojení úkolové a časové mzdy, provize, prémie či bonusy, podíly na zisku, osobní ohodnocení, akcie a akciové opce.

Výši objemu finančních prostředků k výplatě odměn zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti a jejich rozpis na jednotlivé organizační útvary stanoví ministr. Stanovení odměny jednotlivým zaměstnancům je v kompetenci příslušných náměstků, vrchního ředitele, ředitelů odborů a vedoucích samostatných oddělení.

Odměňování příslušníků Policie České republiky se řídí, stejně jako odměňování příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Jako zaměstnanecký benefit výše uvedených příslušníků lze zmínit například kázeňskou odměnu.

Kázeňskou odměnou je písemná pochvala, peněžitý nebo věcný dar nebo udělení služební medaile. Příslušníkovi ji lze udělit za projevení osobní statečnosti, za splnění zvláště významného služebního úkolu, nebo za účelem ocenění příkladného plnění

služebních povinností.<sup>79</sup> Dle ustanovení § 123 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, lze příslušníkovi poskytnout jednorázovou odměnu za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu, splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, nebo za dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku.

Příslušník, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné; to neplatí, jestliže jeho služební poměr skončil propuštěním dle ustanovení § 155 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Základní výměra odchodného činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek měsíčního služebního příjmu.

Příslušník, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 15 let, má nárok na výsluhový příspěvek. To neplatí, jestliže jeho služební poměr skončil propuštěním podle ustanovení § 157 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> § 49 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>80</sup> ustanovení § 158 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

## 6.2. Provize zaměstnance

Provize představuje jednoduchou a často vysoce motivační formu výkonového odměňování.<sup>81</sup> Umožňuje snadným způsobem vyjádřit diferenciaci mezi výkony jednotlivých zaměstnanců a promítnout ji tak do celkového odměňování. Provizní odměna je vyjádřena procentem z dosažených tržeb.

Jde o variabilní odměnu zaměstnance, závislou na schopnostech a výkonu konkrétního jedince. Výše provizní odměny je zaměstnancem ovlivnitelná. Velmi se proto využití provizního systému hodí pro hmotnou zainteresovanost zaměstnanců v situacích, kdy zaměstnanec je schopen výsledek své práce ovlivnit, modifikovat a jasně kvantifikovat. V těchto případech je provize určována přímo výsledkem práce, evidence pracovní doby a závazné pracovní postupy zde nehrají vysokou roli.

V současné době se i přesto najde spousta zaměstnavatelů, kteří se zdráhají odměňovat zaměstnance diferencovaně. Obávají se toho, že nerovnoměrným odměňováním zaměstnanců by tak zničili motivaci právě neodměněných zaměstnanců. Jedná se však pouze o nepodloženou myšlenku. Provize zaměstnanců je brána jako jeden ze silných motivačních prostředků, který slouží k tomu, aby zaměstnanci, kteří nepodávají výkony jako odměňovaní zaměstnanci, se zlepšili ve výkonu práce a dosáhli na hranici pro zisk tohoto zaměstnaneckého benefitu. Pokud zaměstnavatel odměňuje všechny zaměstnance stejnou měrou, tedy bez ohledu na jejich výkon práce, stává se, že ti nadprůměrní zaměstnanci ztrácí motivaci a brzo odcházejí. Každého motivuje možnost dosáhnout nadprůměrných výdělků a každého demotivuje fakt, že je hodnocen mezi všemi stejně, ať vykonává práci nadprůměrně nebo podprůměrně.

Provize je jednotně stanovená pomocí pevné sazby za jednotku prodeje či variabilně procentem z peněžního ukazatele (obrat, tržby, zisk a jiné). Variabilní provize může být také progresivně nebo degresivně<sup>82</sup> odstupňována v závislosti na určených kritériích zaměstnavatele. V praxi se setkáváme s odstupňováním například v závislosti na velikosti zakázek, zda se jedná o zakázku od stávajícího nebo nového zákazníka,

---

<sup>81</sup> URBAN, J. *Nástroje výkonového odměňování*. Mzdy & personalistika v praxi, 2005, č. 11.

<sup>82</sup> Je-li to v zájmu zaměstnavatele, motivuje degresivní odstupňování zaměstnance k získávání menších zakázek či zakázek



v jakém množství je zakázka zadána, zda zaměstnanec získal zakázku sám, nebo či se jedná o zakázku, kterou zatím jiný zaměstnanec v minulosti neuzavřel. Zaměstnavatel by měl mít vypracován takzvaný provizní systém, kde by byla přesně určena akcelerační a decelerační křivka výplatnosti i spodní hranice, kdy je možné provizi získat. Výše výplaty provize zaměstnance se obvykle stanovuje podle obtížnosti dosažení cíle a podle rentability pro zaměstnavatele.

Výplata provize se nejčastěji provádí ve formě zálohy a doplatku. Nejvhodnějším řešením výplaty provize zaměstnance se jeví vyplácení provize zaměstnanci až poté, co byla celá zakázka zrealizovaná, uzavřená, vyúčtována a zaplacená. Zaměstnancům se tak účinně zvyšuje zájem o úspěšné dokončení zakázky, upevňuje se vazba mezi zaměstnancem a stranou, se kterou byl obchod uzavřen<sup>83</sup>.

Z mnou provedeného průzkumu vyplynulo, že provizní systémy zaměstnavatelů jsou prakticky stanoveny velmi podobně. Jak již bylo zmíněno, jedná se o předpokládanou individuální variabilní složku odměňování, která se vztahuje ke stoprocentnímu plnění cílů zaměstnavatele. Vyplácí se zaměstnancům na základě jejich vlastní samostatné výkonnosti. Podmínky poskytnutí provize zaměstnancům stanoví vnitřní předpisy zaměstnavatele. Nárok na výplatu provize mají zpravidla zaměstnanci, kteří jsou v době vydání rozhodnutí o výplatě této odměny v pracovním poměru k zaměstnavateli. V případě, že pracovní poměr vznikne v průběhu kalendářního roku, provize se úměrně krátí. Zaměstnanec bývá do provizního systému zařazen až, po skončení zkušební doby.

Zaměstnavatel smí dále stanovit, že provize nenáleží zaměstnanci, jemuž pracovní poměr skončí výpovědí a výpovědní doba již běží nebo nejbližší kalendářní měsíc začne běžet, dále zaměstnanci, s nímž byla uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru. Ode dne doručení výpovědi nebo uzavření dohody o ukončení pracovního poměru do dne skončení pracovního poměru nejsou zaměstnanci vyplaceny i již připsané částky provizí, které k tomuto dni ještě nebyly vyplaceny.

Vzhledem k tomu, že se jedná o variabilní složku odměňování a ve vztahu k celkové odměně je provizní odměna závislá na tom, jak zaměstnanec vykonává svou práci, je velmi obvyklé, že výsledná provizní odměna zaměstnanci může být až o 100% snížena

---

<sup>83</sup> Nejdůležitějším faktorem je zde spokojenost zákazníka.

při nedodržování interních předpisů, při neplnění požadavků zaměstnavatele na řádný výkon práce, případně při neuspokojivých pracovních výsledcích.

Podmínky pro poskytnutí provizních odměň závisí na pracovní pozici zaměstnance. U bankovních institucí můžeme mimo jiné rozlišovat provizní systém pro pracovníky poboček a pro pozice Key Account Manager, provizní systém Corporate Banking, provizní systém Business & Product Support, provizní systém Global Market a jiné. Každý provizní systém má odlišné podmínky pro stanovení provizní odměny zaměstnancům.

Stanoví-li tak vnitřní předpis, náleží zaměstnancům banky výplata provizní odměny z prodeje produktů partnerských společností. V případě ukončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na vyplacení provizní odměny nejdéle do měsíce, ve kterém se uskuteční poslední zúčtování a vyplacení jeho mzdy. I v takovém případě jsou zaměstnanci banky seřazení, podle svých pracovních pozic, do jednotlivých provizních systémů.

Výhodou provize je její snadné využití tam, kde zaměstnanci nelze stanovit předem jasné prodejní cíle. Zaměstnanci jsou aktivně zapojováni do zisku firmy a svou vlastní pílí mohou ovlivnit i své vlastní zisky. Celková výše jejich platu je ve srovnání s ostatními kategoriemi zaměstnanců podstatně silněji ovlivněna tržními relacemi mezd. Příčinou je skutečnost, že obchodní schopnosti jsou poměrně univerzální a současně i relativně vzácné, takže osoby, které jsou jejich nositeli, nemají většinou problém se získáním nového pracovního místa. Dobří pracovníci prodeje mají současně sklon být soutěživí a sjednání výše svého platu věnují větší pozornost. Získat a udržet kvalitního obchodníka tak většinou znamená umožnit mu vydělat si plat nejméně srovnatelný s podobnými obchodními pozicemi v jiných firmách. Podniky, jejichž prodejci jsou odměňováni způsobem, který dobré prodejce nedokáže dostatečně odměnit, se dříve nebo později začnou potýkat s problémy prodeje.<sup>84</sup>

Nevýhoda je spatřována v tom, že provizní odměna nevytváří motivaci k budování trvalých vztahů se zákazníky, vede pouze ke krátkodobé orientaci zaměstnance. Z pohledu zaměstnance se výkonová odměna může jevit jako vysoce riziková forma odměňování.

---

<sup>84</sup> URBAN, J. *Výkonové odměňování zaměstnanců prodeje*. Práce a mzda, 2007, č. 3.

Zaměstnanecký benefit Provize zaměstnance se od zaměstnaneckého benefitu Podíl na zisku zaměstnance liší tím, že provize zaměstnance se obvykle využívá u zaměstnavatelů, kteří zaměstnancům nestanovují obchodní cíle předem a těm, kteří nechtějí výkonovou odměnu zaměstnance vázat na jejich splnění. Dosažení určité úrovně ukazatelů může aktivitu zaměstnanců značně omezovat.

### ***6.3. Podíl zaměstnance na zisku***

Výkonová odměna ve formě podílu na zisku spočívá v rozdělení části zisku zaměstnancům jako doplněk k jejich mzdě. Zisk zaměstnavatele je zpravidla vyšší než plánovaný hospodářský výsledek.

Poskytnutí podílu na zisku zaměstnancům vyžaduje stanovení okruhu zaměstnanců, kteří se na zisku podílejí, ukazatele k měření výsledku, způsobu rozdělení zisku mezi zaměstnavatele a zaměstnance, způsobu rozdělení částky mezi jednotlivé zaměstnance a formu výplaty na podílu.

Podíl na zisku má za cíl stejně jako jiné motivační prostředky nebo zaměstnanecké benefity zvýšení produktivity zaměstnanců, snížení nákladů zaměstnavatele, stabilizaci zaměstnanců, oslabení konfliktů v pracovních vztazích, koordinaci a spolupráci zaměstnanců a zároveň i participaci zaměstnanců na řízení.

Nejjednodušším způsobem stanovení podílu na zisku je určení určitého procenta zisku, který bude každoročně rozdělen mezi zaměstnance v takovém případě, kdy celkový zisk dosáhl určité minimální výše. Dalším, mnohem složitějším, způsobem pro stanovení podílu na zisku je výpočet, který přihlíží k růstu produktivity práce, ukazatelům kvality produkce a jiným ukazatelům.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne svým zaměstnancům podíl na zisku poskytovat, musí mimo jiné stanovit, v jaké formě bude podíl zaměstnancům vyplácen. Na výběr má z několika možností, a to: výplatu podílu na zisku v hotovosti, formou stavebního spoření, formou životního pojištění či nákupu akcií zaměstnavatele a jiné.

Podíl na zisku zaměstnance je vhodné použít v situaci, kdy mají zaměstnanci předem stanoveny své prodejní cíle, ať už čtvrtletně, ročně nebo na základě jiného

období. Podíl na zisku je pak vázán na splnění cílů a může být vyplácen v okamžiku, kdy je cíl splněn, či na konci stanoveného období. Výše podílu na zisku zaměstnance vychází zpravidla z dosažených tržeb, či z tržeb snížených o náklady prodejní činnosti i z dalších kritérií úspěšnosti zaměstnance.

#### ***6.4. Zaměstnanecké akcie a opce na akcie***

Tato dlouhodobě působící forma výkonného odměňování může být určena pouze pro určitou skupinu (vedoucí zaměstnanci), nebo pro všechny zaměstnance. Zaměstnanecké akcie a opce na akcie mají za cíl zaměstnance motivovat stejným způsobem jako podíl na zisku – možnost zaměstnanců podílet se na úspěšnosti zaměstnavatele s cílem zvýšit zájem pracovníků na výkonu organizace.

Zaměstnaneckými akciemi, které jsou vydávány do určitého množství a v rozsahu podmíněném délkou trvání pracovního poměru zaměstnance, se získávají dividendy bez hlasovacích práv na valné hromadě akcionářů. Zaměstnanci získávají zaměstnanecké akcie bezplatně darem, nebo mají možnost odkoupit si zaměstnanecké akcie se zaměstnaneckou slevou. Akcie nemusejí být uhrazeny hned, ale po dohodě se zaměstnavatelem je zaměstnancům poskytnuta možnost uhradit zaměstnanecké akcie jiným způsobem, například srážkami ze mzdy.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnanci peněžní dar ve formě úhrady části hodnoty zaměstnanecké akcie, platí zde pojistná povinnost. V tomto případě totiž nejde o nabytí akcie za nižší cenu než je její jmenovitá hodnota. Částka, kterou zaměstnavatel zaplatil za zaměstnance za zaměstnaneckou akcií, se zahrnuje do vyměřovacího základu pro účely pojistného na sociální zabezpečení, o čemž bylo rozhodnuto Krajským soudem v Českých Budějovicích v roce 1998<sup>85</sup>.

Získání zaměstnaneckých akcií bývá pro obě strany velmi výhodné. Zaměstnanci získávají další příjem – z dividend i z přírůstku tržní hodnoty zaměstnaneckých akcií, je

---

<sup>85</sup> sp.zn. 10 Ca 485/97-23

zdaňován bez progrese. Částka, vynaložená zaměstnavatelem na pořízení zaměstnaneckých akcií, může být zdaňována výhodněji.

Opční systém, který je nejčastěji využíván u vedoucích zaměstnanců, respektive manažerů, znamená zisk zaměstnaneckých akcií k určitému budoucímu datu za sjednanou cenu. Takové opce<sup>86</sup> na zaměstnanecké akcie opravňují svého držitele, aby nárok uplatnil až k sjednanému datu v budoucnu, což v praxi znamená, že uplatnění opcí je možné až po několika letech, kdy jsou manažeři motivováni zajistit, aby zaměstnavatel (podnik) prosperoval natolik, že se hodnota zaměstnaneckých akcií zvýší. Z vyšší prosperity zaměstnavatele profituje nejenom samotný zaměstnavatel, ale všichni zaměstnanci, kteří sledují dlouhodobý zájem zaměstnavatele.

Zaměstnanecké opční plány jsou stále tvořeny formou takzvané nákupní opce, na jejímž základě má zaměstnanec právo nakoupit akcie zaměstnavatele od zaměstnavatele. Zaměstnanecké opční plány jsou vytvářeny s cílem motivovat zaměstnance k pracovním výkonům v budoucnu. Zaměstnanec získává plné právo k zaměstnanecké opci až po uplynutí stanovené doby po přislíbení této opce. Je omezena převoditelnost opce. Podmínkou pro zisk plného práva k zaměstnanecké opci je mimo jiné i to, že zaměstnanec je celou stanovenou dobu v pracovním poměru k zaměstnavateli, od kterého mu byla opce přislíbena.<sup>87</sup> Většinou tedy jde o dlouhodobé opce, které se mohou pohybovat i v desítkách let, proto zaměstnanecké opce řadíme k motivačnímu nástroji zaměstnanců nejenom k získání nových pracovních sil, ale díky podmínce setrvat v pracovním poměru i k udržení schopných zaměstnanců.

Na trhu se v dnešní době objevují kromě zaměstnaneckých opčních plánů i další formy zaměstnaneckého benefitu zaměstnaneckých akcií. Do tohoto zaměstnaneckého benefitu trh zařazuje také například přímý nákup akcií zaměstnanci, akcie zdarma pro zaměstnance, zaměstnanecké akcie, stínové akcie.

Přímý nákup akcií pro zaměstnance znamená možnost přímé koupě akcií od zaměstnavatele, nejčastěji je zaměstnanci poskytnuta sleva na nákup. Odměnou z přímého nákupu je pro zaměstnance růst kursu akcií, nevýhodou pak možnost ztráty,

---

<sup>86</sup> Opce představuje smlouvu, na základě které jedna smluvní strana získává právo v budoucnu prodat druhé smluvní straně případně od druhé smluvní strany koupit podkladové aktivum za pevně stanovenou cenu.

<sup>87</sup> Tato podmínka již neplatí pro dobu, kdy může být opce prvně uplatněna.

kdy zaměstnanec nese riziko pádu kursu akcie. Přímý nákup akcií není pro samotného zaměstnance velkým motivačním nástrojem. Jedná se spíše o zaměstnanecký benefit ve formě odměny, neboť přímý nákup není vázán na podmínku setrvání v pracovním poměru k zaměstnavateli, jde pouze o jednorázovou akci.

Flexibilnější formou tohoto zaměstnaneckého benefitu jsou jistě zaměstnanecké akcie zdarma. Zaměstnavatel daruje svým zaměstnancům za stanovených podmínek akcie, zaměstnanec se tak vyhne možnému riziku ztráty svých finančních prostředků v případě pádu kursu akcie.

Z pohledu motivace jsou nejvhodnějším motivačním nástrojem takzvané stínové akcie. Zisk stínových akcií znamená zisk jakýchsi hypotetických akcií. Kurs těchto akcií se vyvíjí nejenom podle kursu akcie na burze, ale mohou být přizpůsobeny strategii podniku či sledovat výkonnost zaměstnanců. V každém případě je však zaměstnanci vyplácen peněžní bonus odpovídající změně hodnoty akcie. Výplata odměny ze stínových akcií je prováděna formou hotovosti, podléhá zdanění příjmů fyzických osob.

## ***6.5. Stravenky***

Stravenky představují určitou formu závodního stravování, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Novelou ZP je poskytování závodního stravování od roku 1994 pouze fakultativní. Zaměstnanec nemá na stravenku právní nárok, ale může mu být zaměstnavatelem poskytnuta v případě, splní-li zaměstnanec podmínky určené zvláštními právními předpisy upravujícími financování závodního stravování.

Zaměstnavatel je podle ustanovení ZP povinen umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách. Tato povinnost se netýká zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu. V ustanovení § 236 odst. (3) ZP je upravena možnost rozšíření poskytování cenově zvýhodněného stravování zaměstnanců v případě, že tomu tak bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo poskytnutí cenově zvýhodněného stravování bylo upraveno vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Vyhláškami Ministerstva financí je upraveno financování závodního stravování v příspěvkových organizacích územních samosprávných celků, v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, kde je stravování zaměstnanců řízeno v jiném režimu než stravování zaměstnanců v soukromém sektoru. Příspěvkové organizace a organizační složky státu nemohou poskytovat cenově zvýhodněné stravování zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené, stejně tak po dobu jejich pracovní neschopnosti. Poskytování stravování v podnikatelském sektoru je upraveno v ustanovení § 24 odst. (2) písm. j) bod 4 zákona zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, kde je stanoveno, že výdaji podle odst. (1)<sup>88</sup> jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. (7) písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Stravenky nejvíce využívají malé a střední firmy. Původně byl tento zaměstnanecký benefit určen pro výdej teplé stravy zaměstnancům, postupem času se využití stravenek

---

<sup>88</sup> ustanovení § 24 odst. (1) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů: Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy. Ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uplatnit výdaje, které již byly v předchozích zdaňovacích obdobích ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatněny. Pokud poplatník účtuje v souladu se zvláštním právním předpisem některé účetní operace kompenzovaně, posuzují se náklady, jejichž uznatelnost je limitována výší příjmů s nimi souvisejících, obdobně jako by byly účtovány odděleně náklady a výnosy.

rozšířilo i na nákup potravin ve smluvních prodejnách. Stravenky existují v různých druzích. Rozlišujeme stravenky, které poskytuje stravovací zařízení, stravenky poskytované přímo zaměstnavatelem do svého vlastního stravovacího zařízení nebo stravenky smluvního stravovacího zařízení. Mezi nejrozšířenější typy a vydavatele stravenek v různých nominálních hodnotách platící v celé síti smluvních restaurací a prodejen v České republice patřily Sodexo (Sodexo Pass), Ticket Restaurant, Le Cheque Déjeuner, Accor, Exit Group, Gastro Pass, Gurman Pass, Menu Service a jiné.

Jednou z firem zajišťujících velmi často poskytovaný zaměstnanecký benefit je firma Sodexo. Sodexo je světový lídr v motivačních řešeních. Pracuje s více než 375.000 společnostmi v 32 zemích světa a motivuje tak přes 25 miliónu lidí. Sodexo nabízí řadu zaměstnaneckých benefitů včetně stravenek, volnočasových benefitů, systému Cafeteria, dárkových poukázek a řešení pro motivaci externích partnerů. Navrhuje svým klientům benefitové programy. Pomáhá je spravovat a komunikovat a dodává jejich obsah na míru. Sodexo nabízí stravenky Gastro Pass uplatnitelné v téměř 30 000 restauracích.

Stravenky jsou podle Sodexo řešením zaměstnaneckých benefitů, který zvyšuje efektivitu zaměstnanců, zajišťuje zaměstnancům dostatek energie do druhé části dne a upevňuje tak jejich zdraví. Díky daňovému zvýhodnění je investice do stravenek pro zaměstnavatele o minimálně polovinu výhodnější než poskytnutí finančních odměn zaměstnancům.

Jde o zaměstnanecký benefit, který nezvyšuje daňový základ zaměstnance a nespadá do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění a dovolené. Poskytování stravenek zaměstnancům je nejenom atraktivním benefitem pro zaměstnance, neboť si tak mohou vybrat z 30 000 různých restaurací, jídelen, supermarketů, řeznictví, lahůdek, cukráren a rychlých občerstvení pouze podle své vlastní individuality, ale zároveň zaměstnavatel získává jejich poskytováním i širokou síť partnerů ve všech regionech České republiky.<sup>89</sup>

Zaměstnanec může stravenky využít nejenom při platbě v restauračním zařízení, ale i k platbě v obchodech, které stravenky přijímají. Na stravence je vyznačena hodnota

---

<sup>89</sup> Příloha č. 3: Ekonomická výhodnost stravenek Sodexo



v Kč. Stravenka je platebním prostředkem nahrazujícím peníze. To, zda si zaměstnanec vybere k platbě stravenku nebo hotovost nemá vliv na celkovou tržbu za prodané zboží či poskytnuté služby. Daň z přidané hodnoty je spočítána v konečné ceně zboží, na způsob úhrady za zboží či službu nemá vliv.

Dle rozsudku sp.zn. 3 As 49/2007-43 rozdílný režim pro platbu v hotovosti a platbu stravenkami při nákupu potravin, spočívající například ve vybírání manipulačního poplatku při platbě stravenkami, nezakládá diskriminaci spotřebitele, neboť se nejedná o srovnatelné platební prostředky a srovnatelné transakce. Diskriminací spotřebitele podle § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, je třeba rozumět takové obchodní praktiky, které při srovnatelných transakcích nedůvodně znevýhodňují některé spotřebitele před jinými.

Subjekt, který se věnuje distribuci stravenek zaměstnavatelům, se věnuje i odkupu stravenek, které byly použity k platbě za zboží či služby. Za distribuci i odkup stravenek je následně kalkulována provize, která je předmětem daně z přidané hodnoty. Pro takový subjekt je provize výnosem, pro zaměstnavatele kupujícího stravenky nákladem a pro třetí stranu, u které byly stravenky využity, je nákladem daňově uznatelným.

Podle Pokynu GFR č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, uveřejněného ve Finančním zpravodaji 7/2011, spadá zajištění stravování prostřednictvím stravenek pod stravování smluvně zabezpečené v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení, a cenou jídla (z níž se vypočítává daňově uznatelný příspěvek 55 %) se rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu.

V současné době má zaměstnavatel možnost si stravenky přímo personalizovat. Z nabízených možností si může zaměstnavatel vybrat z potištění stravenek svým logem či distribuci stravenek v obálkách na jméno.<sup>90</sup>

Stravování ve státní správě je řešeno ve vnitřním předpise upravujícím Fond sociálních a kulturních potřeb. Pro zaměstnance Ministerstva spravedlnosti je zajištěno stravování prostřednictvím stravovacích kupónů o nominální hodnotě 80,- Kč. Za hodnotu stravovacího kupónu je zaměstnancům umožněn v prostorách jídelny

---

<sup>90</sup> <http://cz.sodexo.com/czcz/nase-sluzby/nase-sluzby.aspx>

ministerstva nákup a konzumace teplého hlavního jídla a doplňkového sortimentu drobného potravinářského zboží. Příspěvek na stravování Ministerstvo spravedlnosti neposkytuje důchodcům, vyjma těch, kteří i nadále na ministerstvu pracují.

V celosvětovém měřítku se na trhu začala objevovat nová forma zaměstnaneckého benefitu – stravenek, takzvaných e-stravenek, jejichž myšlenka od začátku roku 2014 dorazila i do České republiky. Na rozdíl od zahraničí, kde jsou e-stravenky již využívány, v České republice se stále těší velké oblibě právě ty papírové, z celoevropského hlediska však jsou papírové stravenky čím dál méně žádané.

Zavedení e-stravenek reflektuje moderní dobu plnou počítačů, smartphonů a jiných elektronických zařízení, zjednodušuje administrativu zaměstnaneckého benefitu a zrychluje celý proces spojený se stravenkami.

Koncepce e-stravenek je postavena na internetové aplikaci, ve které zaměstnavatelé vytvářejí pro své zaměstnance zaměstnanecké účty. Zaměstnanci následně mohou za zboží a služby zaplatit právě přes internet. K účtu je vystavena karta, která je podobná platebním kartám bankovních institucí. Platbu do určité hodnoty, obvykle jde o hodnotu platby do částky 500 Kč, není třeba nijak potvrzovat. Platba nad uvedenou částku již probíhá přes potvrzovací proces a to tak, že na zaregistrovaný mobilní telefon u zaměstnavatele přijde potvrzovací PIN kód, kterým následně nakupující platbu potvrdí. Karty nejsou personalizované, ale při platbě, která prochází potvrzovacím procesem, přijde PIN kód na zaregistrovaný mobil u zaměstnavatele, který může být pouze jeden.

V současnosti systém e-stravenek nabízí na domácím trhu společnost Benefit Management s.r.o., působící na trhu zaměstnaneckých výhod již od roku 2003. Ta nabízí e-stravenky Benefit plus, které slibují snížení administrativního zatížení spojeného s poskytováním zaměstnaneckého benefitu stravenek a slibuje finanční úsporu v ušetření nákladů spojených s vydáním a doručením papírových stravenek.

Rozpočet na stravování zaměstnavatel pouze nahraje každý měsíc na benefitové účty zaměstnanců v aplikaci Benefit Plus a zaměstnanci si z něj pak sami platí v restauracích a dalších zařízeních buď prostřednictvím (bezkontaktní) platební karty nebo přímo ze svého chytrého mobilního telefonu. V obou případech lze navíc zaplatit

přesnou částku na koruny a nehrozí nebezpečí ztráty či odcizení jako v případě papírových stravenek.<sup>91</sup>

Konkurence v této oblasti se spuštěním systému e-stravenek zatím vyčkává a činí postupné kroky k jeho plné realizaci. Mezinárodní společnost Cheque Déjeuner, s.r.o., v loňském roce spustila testovací program s e-benefity, jehož ostrý provoz spustila začátkem roku 2014. Na systému s e-stravenkami zatím pracuje.

Nevýhodu v e-stravenkách je možno spatřovat například v tom, že zde hrozí riziko na straně restaurací, které nemusejí být schopné v době obědových pauz všechny spěchající zákazníky při placení rychle odbavit. Online mobilní aplikace může pod náporu velkého množství najednou platících lidí zkolabovat, přidají-li se k tomu i další faktory jako jsou například úroveň pokrytí, síla i nedostatečná kapacita sítě telefonního operátora. Zavedení e-stravenek také může být pro zaměstnance neatraktivním zaměstnaneckým benefitem vzhledem k tomu, že nemají bezprostřední přehled o zůstatku na svém zaměstnaneckém účtu, což se u papírových stravenek, které mají zaměstnanci přímo u sebe, nestane.

## ***6.6. Prodej výrobků zaměstnancům za zvýhodněnou cenu***

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé do svých vnitřních předpisů poslední dobou více zahrnují pokyny, popřípadě směrnice, k čerpání zaměstnaneckého benefitu - prodeje výrobků společnosti přímo svým zaměstnancům za zvýhodněnou cenu.

Obecně řečeno má každý zaměstnanec zaměstnaný v hlavním pracovním poměru nárok na poskytnutí zaměstnaneckého benefitu ve formě slevy na produkty svého zaměstnavatele. Jestli je sleva uplatněna na zboží zaměstnavatele či služby poskytované zaměstnavatelem, záleží nejen na konkrétní specializaci zaměstnavatele, ale i na úpravě benefitu ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.

---

<sup>91</sup> <http://www.benefit-plus.eu/e-stravenky/>

Ve společnosti Meopta – Optika, s.r.o. má nárok na zaměstnaneckou výhodu – prodej výrobků společnosti, každý zaměstnanec v hlavním pracovním poměru, který je sjednán v pracovní smlouvě. Zaměstnanec má nárok na zvýhodněný nákup 1 ks výrobku jedenkrát za 2 kalendářní roky realizovaný prostřednictvím firemní prodejny.

Nárok nemají zaměstnanci, kteří jsou v hlavním pracovním poměru kratší dobu než 2 roky, zaměstnanci, kteří jsou v insolvenční, případně již s nimi bylo zahájeno insolvenční řízení, zaměstnanci, kteří jsou v procesu ukončení pracovního poměru, zaměstnanci ve výpovědní době, ti, s kterými bylo ujednáno ukončení pracovního poměru dohodou k určitému datu. Ani zaměstnanci, kterým končí pracovní poměr na dobu určitou, nemají od data podpisu oznámení o skončení pracovního poměru nárok na tuto zaměstnaneckou výhodu. Dále nemají nárok zaměstnanci, kteří mají sjednaný pracovněprávní vztah na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, agenturní zaměstnanci a zaměstnanci v mimoevidenčním stavu – mateřská a rodičovská dovolená, dlouhodobé neplacené volno.

Ceny vlastních vybraných výrobků jsou zpracovávány a aktualizovány pověřeným zaměstnancem obchodu. Poskytnutá sleva zaměstnancům je nepeněžním příjmem zaměstnance a podléhá odvodům pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Rovněž podléhá zdanění ze závislé činnosti a z funkčních požitků v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Srážka pojistného a zálohy na daň je zúčtována ve mzdě za měsíc, ve kterém zaměstnanec zakoupil výrobek v podnikové prodejně za zvýhodněnou cenu. V letech 2012, 2013, 2014 tak zaměstnanec kromě platby v podnikové prodejně zaplatil ještě formou srážky ze mzdy částku: nepeněžní příjem  $\times (0,11 + 1,34 \times 0,15)$ , kde 11 % je sazba pro odvod pojistného, které hradí zaměstnanec, a 15 % je sazba daně, která se ovšem vztahuje na nepeněžní příjem zvýšený o pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %).

Při zaměstnaneckém benefitu – prodeje výrobků zaměstnancům, takzvané zaměstnanecká sleva, nesmíme zapomenout ani na celkové vypořádání se s platnými právními předpisy, které se týkají daní z příjmů. Zdanitelným příjmem je i zaměstnanecká sleva, tedy i částka, o kterou je jeho úhrada zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci (kromě bytu, v němž měl bydliště 2 roky před jeho koupí) nižší, než je cena zjištěná podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, ve znění pozdějších předpisů, (tj. cena obvyklá) nebo cena, kterou účtuje

jiným osobám.<sup>92</sup> Toto pravidlo je v praxi obcházeno zaměstnavateli tak, že zaměstnavatel předběžně u svých zaměstnanců zjistí jejich zájem o určité výrobky a následně jsou tyto výrobky označeny jako „doproděj zásob“ či „zaváděná novinka“ za nižší cenu, většinou právě tu cenu, kterou vyžaduje od svých zaměstnanců.

Jako příklad můžeme uvést prodej elektroniky zaměstnancům. Elektronika je prodávána za obvyklou cenu 10.000,- Kč, pro zaměstnance cena činí pouze 8.000,- Kč. Rozdíl mezi obvyklou cenou a cenou pro zaměstnance je roven 2.000,- Kč. Částka 2.000,- Kč je právě zaměstnanecká sleva, která podléhá zdanění. Tím, že je následně výrobek označen jako například „doproděj zásob“ za nižší cenu, o zaměstnaneckou slevu se nejedná. Zaměstnavatel svým jednáním obchází zákon. Zjišťování, zda výrobky byly nabízeny za nižší cenu i ostatním či jen zaměstnancům, je již pak velmi složité. Zaměstnanecká sleva je zdanitelným nepeněžitým příjmem u zaměstnance. Rovná se rozdílu mezi cenou vyšší obvyklou<sup>93</sup> a cenou nižší obvyklou<sup>94</sup>, podléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

### ***6.7. Zvýhodněné volání v privátní firemní síti***

V případě, že zaměstnavatel zřídil ve své firmě firemní síť, většinou vytvořil zaměstnanecký benefit na zvýhodněné volání v privátní firemní síti i k soukromým účelům. Tato výhoda se mnohdy netýká pouze samotných zaměstnanců, ale dává možnost zaměstnanci vytvořit si více telefonních čísel pro sebe i své rodinné příslušníky nebo známé za stejných platebních podmínek, za nichž se řídí firemní síť v rámci zaměstnavatele.

Podle Metodického pokynu MP 6.10-1 Zaměstnanecké výhody z roku 2013 mají v Meoptě – optika, s.r.o., na tuto zaměstnaneckou výhodu nárok všichni zaměstnanci společnosti. Podmínkou pro její poskytnutí je hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou,

---

<sup>92</sup> DĚRGEL, M. *Slevy v daních z příjmů a DPH*. Daně a právo v praxi, 2005, č. 11.

<sup>93</sup> Cenou, za kterou jsou výrobky k běžnému dostání na trhu.

<sup>94</sup> Cena, za kterou je výrobek nabízen zaměstnancům.

kde již uplynula zkušební doba. Na benefit mají nárok všichni tito zaměstnanci, kteří nemají exekuční srážky ze mzdy nebo zápis v insolvenčním rejstříku nebo nejsou nespolehlivými plátcí<sup>95</sup>.

Zaměstnanec má nárok maximálně na 5 SIM karet (telefonních čísel s výhodným tarifem). Zaměstnanec je povinen uzavřít Dohodu o poskytování zvýhodněných telekomunikačních služeb a Dohodu o srážkách ze mzdy. K ukončení čerpání benefitu dochází ukončením platnosti uzavřených dohod (viz výše), výpovědí ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, stal-li se zaměstnanec pro poskytnutí zaměstnaneckého benefitu nezpůsobilým nebo nespolehlivým plátcem.

Bankovní instituce svým zaměstnancům nabízejí možnost převodu své soukromé SIM karty pod korporátní rámcovou smlouvu s mobilním operátorem, který je zaměstnavatelem využíván jako firemní síť, a tím nabízí svým zaměstnancům možnost využívat výhodné cenové podmínky smlouvy i pro soukromé účely. Ceny služeb s využíváním rodinných SIM karet jsou shodné s cenami sjednanými pro celou bankovní instituci, tedy pro firemní síť. Každý zaměstnanec je oprávněn k převodu až 5 SIM karet. Nárok na využívání tohoto zaměstnaneckého benefitu mají zaměstnanci, kteří nejsou ve zkušební době a kteří pracují minimálně na takzvaný poloviční úvazek<sup>96</sup>. Pokud zaměstnanec splňuje uvedenou podmínku, nárok na převod SIM karty mají i jeho příbuzní a blízcí. Benefit nelze využívat po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Pro využití tohoto zaměstnaneckého benefitu uzavírají zaměstnavatelé se zaměstnanci dohodu o soukromém užívání SIM karet, jejíž součástí je souhlas se srážkou ze mzdy, na jehož základě probíhá vyúčtování všech převedených karet. Nárok na benefit pak zaniká ukončením pracovního poměru.

V mnoha případech zaměstnavatel nenabízí převod SIM karty na firemní síť jako zaměstnanecký benefit, ale disponuje zaměstnaneckým benefitem – možností využívat pracovní telefon k soukromým účelům. I v tomto případě je užitečné a vhodné, pokud je takový zaměstnanecký benefit upraven vnitřním předpisem zaměstnavatele, zabrání se tak vzniku takzvané tiché gentlemanské dohody mezi zaměstnancem

---

<sup>95</sup> Nespolehlivým plátcem se rozumí osoba, která neplní své povinnosti vůči zaměstnavateli a třetím osobám. Pro příklad můžeme uvést osobu, která se nespolehlivým plátcem stala v případě, že pohledávka z titulu její účastnické smlouvy s telefonickou společností vznikla za dvě po sobě jdoucí zúčtovací období nebo je vyšší než 3. 000,- Kč.

<sup>96</sup> Poloviční úvazek je stanoven na minimálně 19,25 hodin týdně

a zaměstnavatelem, vyhne se vzniku nejistoty a stanoví se jasná pravidla. Vnitřní předpis zaměstnavatele stanoví nejenom povolení k využití pracovního telefonu k soukromým účelům, ale určí i limit, který může zaměstnanec pro svou vlastní potřebu využít. Ustanovení tohoto zaměstnaneckého benefitu vnitřním předpisem má i daňové souvislosti. Pokud je benefit vnitřně vymezen, zaměstnavatel hradí telekomunikační služby pro soukromé účely zaměstnance, což je dohodnuto v pracovní či obdobné smlouvě, vnitropodnikové směrnici či kolektivní smlouvě, řadí se výdaje na tyto telekomunikační služby pro zaměstnavatele v souladu s § 24 odst. (2) písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, k daňově uznatelným nákladům. Z hlediska daně z přidané hodnoty nemá zaměstnavatel nárok na odpočet daně připadající na soukromé hovory zaměstnanců, případně má povinnost odvést daň na výstupu vztahující se k těmto hovorům, jestliže uplatnil nárok na odpočet daně v plné výši. Pro určení podílu soukromých hovorů lze vycházet z výpisů od telefonních operátorů.<sup>97</sup> Daňové povinnosti jsou i na straně zaměstnance. Úhrada telekomunikačních služeb pro soukromé využití zaměstnavatelem je pro zaměstnance podle zákona o daních z příjmů nepeněžním příjmem, který je zaměstnavatel povinen zahrnout při výpočtu daně z příjmů zaměstnance do základu daně. Tento nepeněžní příjem je i součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

## ***6.8. Sportovně - kulturní akce***

Velmi oblíbeným a hojně využívaným zaměstnaneckým benefitem byl, je a podle zkušeností zaměstnanců stále bude sportovně – kulturní akce. Zaměstnavatelé se nejenom zaměřují na pořádání vlastních akcí pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, mnohdy jsou akce považovány za takzvaný teambuilding<sup>98</sup>, ale zároveň

---

<sup>97</sup> JANUŠ, J. Soukromé volání pracovním telefonem? Nezapomeňte na smlouvy a na daně!. ProByznysinfo.cz, 24.4.2013.

<sup>98</sup> Rozsudek sp.zn. 21 Cdo 5060/2007: „Team-building je chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení

poskytují výrazné dotace na koupi vstupenek na jednotlivé sportovní či kulturní akce. Ať se jedná o jakýkoli druh poskytovaných výhod, jedná se z pohledu zaměstnanců o velmi oblíbený benefit. Cílem organizování společenských akcí je dát zaměstnancům příležitost neformálního setkání, budovat a posílit dobré vztahy a oslavovat dosažené úspěchy.

Zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti mají možnost čerpat příspěvky na nákup poukázek na kulturu, tělovýchovu a sport z Fondu sociálních a kulturních potřeb. Z fondu tak lze hradit náklady na kulturní akce, jako např. besídky pořádané pro nezaopatřené děti zaměstnanců do doby ukončení povinné školní docházky, nebo setkání s důchodci – bývalými zaměstnanci, až do 10.000,- ročně.

Na úseku tělovýchovné a sportovní činnosti jsou zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti oprávněni čerpat z fondu příspěvky například na úhradu pronájmu sportovišť pro akce pořádané ministerstvem nebo ve spolupráci s odborovou organizací až do výše 50% nákladů, až do výše 100% nákladů mohou zaměstnanci z fondu čerpat na takové akce, zahrnují-li výdaje náklady na dopravu do místa konání akce, ubytování v místě akce, pronájem sportovišť, nákup vybavení (míče, dresy), účastnický poplatek a jiné.

Příslušník Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, má nárok na ozdravný pobyt k upevnění tělesného a duševního zdraví v trvání 14 dnů nepřetržitě v kalendářním roce, trval-li jeho služební poměr alespoň 15 let. Provádí se formou lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit, a je hrazen bezpečnostním sborem. Na základě doporučení lékaře poskytovatele zdravotních služeb může být ozdravný pobyt poskytnut i příslušníkovi, který je ve služebním poměru méně než stanovenou dobu.

Zaměstnanci Raiffeisenbank a.s. mají tu výhodu, že velikost banky dává zaměstnavateli možnost realizovat celobankovní akce, což je podle vnitřního předpisu velkou výhodou ve srovnání s konkurenčním prostředím. Banka mimo jiné hradí vánoční večírek zaměstnanců, sportovní hry pro zaměstnance a jejich děti a přispívá

---

motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity a podobně.“



na kulturní a sportovní část pracovních setkání zaměstnanců. Příspěvek je poskytován za účelem posílení týmových vztahů zaměstnanců společnosti, poskytuje se na setkání pracovních týmů se společenským, kulturním nebo sportovním programem. Je hrazen ze sociálního fondu společnosti. Do podmínek pro poskytnutí příspěvku na kulturní a sportovní část pracovních setkání zaměstnanců se zahrnuje účast minimálně 5 zaměstnanců, ohlášení události minimálně 3 týdny před plánovanou akcí a jednotlivá akce nesmí překročit částku 10.000,- Kč.

Zaměstnavatel realizuje uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců formou nepeněžitého plnění. K nepeněžitému plnění přiřazujeme v souhrnu pořádání kulturních a sportovních akcí, poskytování příspěvků na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení, provozování vlastních nebo pronajatých zařízení, poskytnutí rekreačních poukazů, včetně zájezdů, nebo úhradu formou peněžních příspěvků. Zaměstnavatel nemůže výdaje na nepeněžité plnění zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům vzniklé pořádáním kulturních a sportovních akcí, zájezdů a náklady na provoz vlastního či pronajatého rekreačního, tělovýchovného a sportovního zařízení zahrnout do daňových výdajů. Výjimka se nepřipouští ani v případě, že právo zaměstnanců na tyto zaměstnanecké benefity vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Na straně zaměstnance jsou od daně osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce. Jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.<sup>99</sup>

Veškeré peněžní příspěvky a u nepeněžních plnění příspěvky poskytnuté nad zákonem stanovený limit, jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

---

<sup>99</sup> ustanovení § 6 odst. (9) písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Nepeněžní plnění osvobozená od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní příspěvky a nepeněžní příspěvky, které nejsou osvobozené od daně z příjmů, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné.

## ***6.9. Příspěvek na dopravu***

Pro zaměstnance, kteří nemají trvalé či přechodné bydliště v místě výkonu práce je velmi vítaným zaměstnaneckým benefitem příspěvek na dopravu. Tento zaměstnanecký benefit nebývá určen pro všechny zaměstnance, ale podmínky k jeho poskytnutí bývají úzce specifikovány.

U firmy Meopta – optika, s.r.o., je příspěvek na dopravu určen pro zaměstnance vrcholového a středního managementu firmy (zaměstnanec je zařazen na pozici manažer, odborný ředitel, senior ředitel, generální ředitel) v případě, že vzdálenost místa výkonu práce k místu trvalého bydliště zaměstnance<sup>100</sup> je minimálně 50 km, a pokud zaměstnanci není poskytnuto služební auto, služební byt ani jiná finanční kompenzace bydlení.

O poskytování příspěvku rozhoduje generální ředitel společnosti. Podmínky poskytování této zaměstnanecké výhody je upravena vnitřním předpisem, který je u tohoto zaměstnavatele Rozhodnutí GŘ o přiznání příspěvku na dopravu.

Výše příspěvku na dopravu je dána fixní částkou vypočítanou z jednoduchého vzorce, která je krácena podle počtu skutečně odpracovaných hodin. Fixní částka se spočítá u vzorového příkladu Meopta – optika, s.r.o. následovně: Příspěvek Kč/km \* počet km \* 21 dní. Výše příspěvku Kč/km je fixně stanoven dle průměrné spotřeby 6l na 100 km a aktuální ceny pohonné hmoty. Příspěvek je zúčtován jednou měsíčně ve mzdě, podléhá zdanění a odvodům zdravotního a sociálního pojištění. Je vyplácen v řádném termínu spolu se mzdou.

---

<sup>100</sup> Místo trvalého bydliště zaměstnance je místem, odkud zaměstnanec každý den cestuje do práce.

Doprava zaměstnanců z a do zaměstnání je dle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí soukromoprávní záležitostí, kterou je každý zaměstnanec povinen si sám hradit. Dle ustanovení § 24 odst. (2) písm. j) bod 5. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, je poskytování peněžního příspěvku zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání náklady vynaložené zaměstnavatelem vyplývajícími z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. Hodnota peněžního příspěvku na dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem a v plném rozsahu se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

### ***6.10. Doprava zaměstnanců***

Jiným zaměstnaneckým benefitem, který má společné rysy se zaměstnaneckým benefitem „příspěvek na dopravu“, je svoz zaměstnanců, zajištění dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání.

V prvním případě zaměstnavatel provozující veřejnou dopravu osob poskytuje svým zaměstnancům zlevněné nebo bezplatné jízdenky. Využití tohoto zaměstnaneckého benefitu může být rozšířeno i na rodinné příslušníky zaměstnance. Zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek je dle ustanovení § 6 odst. (9) písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, příjmem osvobozeným od daně ze závislé činnosti. Ze strany zaměstnavatele jde pouze o využití volných míst v dopravních prostředcích, nevznikají mu tedy další náklady při poskytování tohoto zaměstnaneckého benefitu, a proto další náklady není možné regulovat dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Na straně zaměstnance jsou nepeněžní výhody ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek u zaměstnavatelů provozujících veřejnou dopravu zvýhodněním osvobozeným od daně z příjmu

fyzických osob, které se proto nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z něho pojistné.

V případě, že zaměstnavatel svým zaměstnancům zajišťuje dopravu do a ze zaměstnání, jsou daňovým výdajem výdaje na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Svoz zaměstnanců (zajištění dopravy) je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, a to i při zabezpečování dopravy vlastním dopravním prostředkem zaměstnavatele či smluvně zabezpečeným. Plnění se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### ***6.11. Zaměstnanecké výhody navázané na výsledky ročního hodnocení zaměstnanců***

Cílovou skupinou této zaměstnanecké výhody je určitá procentuální část nejlépe hodnocených zaměstnanců z ročního hodnocení zaměstnanců. Zaměstnanecká výhoda je motivačním nástrojem, který slouží k odměňování zaměstnanců s nejlepšími pracovními výkony.

Hodnotí se nejenom pracovní výkon zaměstnance, jeho kvalifikace a schopnosti, ale i další skutečnosti mající vliv na výkon práce zaměstnance. Významnou roli při hodnocení zaměstnance hraje i celkový vztah zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení jeho osobních vlastností ovlivňující výkon práce, například svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci a jiné.<sup>101</sup>

Zaměstnavatel zahrnuje náklady na výplatu zaměstnaneckých odměn poskytovaných zaměstnavatelem svým zaměstnancům do daňových výdajů dle ustanovení § 24 odst. (2) písm. j) bod 5 zákona č. č. 586/1992 Sb., o daních

---

<sup>101</sup> sp. zn. 21 Cdo 1478/2006

z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, pokud právo na jejich výplatu vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Vzhledem k tomu, že takto poskytnutá plnění zaměstnancům jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, zahrnují se i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Velmi oblíbeným řešením je vypracování a využití takzvaného katalogu odměn – Katalog zaměstnaneckých benefitů, odkud si ohodnocení zaměstnanci mohou vybírat v závislosti na tom, kolik za svůj celoroční pracovní výkon obdrželi bodů. Zvolené benefity jsou určeny výhradně pro hodnoceného zaměstnance a jsou nepřenosné.

Katalog odměn využívá například společnost Meopta - optika, s.r.o. Nárok na poskytnutí benefitu zaniká u zaměstnanců, je-li pracovní poměr ukončen v období od oznámení výsledku hodnocení do doby čerpání benefitů, nebo je-li zaměstnanec ve výpovědní době ze strany zaměstnavatele i zaměstnance v době od oznámení výsledku hodnocení do doby čerpání benefitů.

Strukturu zaměstnaneckých výhod navázaných na výsledky ročního hodnocení zaměstnanců mohou tvořit finance, zdravotní péče, rozvoj a vzdělávání, volný čas, rovnováha osobního a pracovního života. Jednotlivé benefity jsou kombinovatelné, záleží pouze na vnitřní úpravě podmínek zaměstnavatele pro jejich poskytování a na výsledcích ročního hodnocení, tedy obodování jeho roční práce.

K financím se řadí příspěvky na penzijní připojištění, do zdravotní péče se zahrnuje například stravování v závodní restauraci, rekondiční a relaxační pobyt v lázních, rehabilitace. Úhrada vzdělávacích kurzů, seminářů, interních či externích kurzů, předplatné časopisu nebo nákup odborné literatury, příspěvek na jazykové kurzy jsou příklady benefitu v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců. Volný čas tvoří mimo jiné předplatné nebo vstupenky na kulturu, vstupenka na reprezentační ples zaměstnavatele, předplatné nebo vstupenky na sport, relaxaci. Benefitem v oblasti rovnováhy osobního a pracovního života je například rekreace v rekreačním zařízení, se kterým má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu a zaměstnanci zde mnohou využívat zaměstnaneckou slevu na pobyty, příspěvek pro děti zaměstnance na zimní a letní tábory, lyžařské zájezdy, školní výlety, školy v přírodě, zájmové kroužky, rekreace tuzemská nebo zahraniční dle vlastního výběru, flexipassy a jiné.

Zaměstnancům Ministerstva spravedlnosti, kteří podle hodnocení dosahují dlouhodobě dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů

než ostatní zaměstnanci ministerstva, může zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance přiznat osobní příplatek, maximálně však do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

### ***6.12. Aktivita pro seniory (bývalé zaměstnance)***

Cílovou skupinou poskytovaného zaměstnaneckého benefitu jsou bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří ukončili pracovní poměr z důvodů odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

Zaměstnavatel zpravidla poskytuje bývalým zaměstnancům určité specifické výhody, což se může vázat na splnění dalších podmínek. Podle ustanovení ZP může zaměstnavatel zaměstnanci při skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, poskytnout zaměstnanci odměnu. Odměna poskytnutá při uvedené příležitosti, v peněžní i nepeněžní formě, je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, ze kterého se odvádí pojistné. Na straně zaměstnavatele se může jednat o stejný daňový režim jako režim, kterému podléhá poskytnutí zaměstnanci odměn na základě ročního hodnocení zaměstnanců (viz předchozí kapitola). V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn náklady na poskytnutí odměny zahrnout do daňových výdajů.

Velmi oblíbeným benefitem je však nejenom jednorázová odměna při skončení pracovního poměru z důvodů odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, ale právě následná péče zaměstnavatele o bývalé zaměstnance.

Meopta – optika, s.r.o. každoročně poskytuje finanční podporu svým bývalým zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr z důvodů odchodu do starobního nebo invalidního důchodu a kteří jsou členy Klubu důchodců při ZV OS KOVO Meopta. Klub důchodců na základě schváleného rozpočtu získává finanční podporu na autobusové zájezdy, kdy je podpora věnována na úhradu nákladů na autobus, na výroční členskou schůzi, kde je finanční podporou hrazeno občerstvení, nebo tisk informací, blahopřání k životním jubileím a jiné.

Všichni bývalí zaměstnanci Meopty, kteří ukončili pracovní poměr z důvodů odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, pak mají možnost využívat stravování ve firemní restauraci. Dotace zaměstnavatele na 1 menu je 9,68 Kč/den včetně DPH, čili z nákladů na provoz vlastní závodní jídelny, které připadají na 1 menu, hradí zaměstnavatel ze svých nákladů 8,- Kč, zatímco bývalý zaměstnanec hradí zbývající část nákladů na provoz povýšenou o DPH (celkem 10,89 Kč) a dále hodnotu potravin. Příspěvky na zvýhodněné stravování bývalých zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů nelze zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že je právo na poskytnutí zvýhodněného stravování bývalým zaměstnancům ustanoveno v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v pracovní či jiné smlouvě. Avšak výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nejsou ustanovením § 24 odst. (2) písm. j) bod 4. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, z hlediska daňové uznatelnosti nijak omezeny. Proto jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné i tehdy, jestliže část strávníků tvoří bývalí zaměstnanci. Totéž platí pro stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

### ***6.13. Motivační programy s bankovními ústavy***

Motivační programy s bankovními ústavy nejsou pouze typickým zaměstnaneckým benefitem u bankovních institucí, ale rozmáhají se i u jiných zaměstnavatelů. Zaměstnavatel tak využívá to, že má povědomí, kterých bankovních institucí zaměstnanci nejčastěji využívají při vedení účtu, kam je každý měsíc zasílána výplata.

Cílovou skupinou tohoto benefitu jsou zpravidla všichni zaměstnanci v hlavním pracovním poměru. Zaměstnavatel není omezen pouze na jednu bankovní instituci, může uzavřít dohodu s více institucemi najednou.

Nejenom, že se jedná o vhodný motivační nástroj pro zaměstnance, ale zároveň je zda nabídnuta možnost bankovním institucím, jak získat nové klienty. Čím více bankovní instituce dovedou zaměstnavateli se zaměstnanci nabídnout výhod, tím více dalších, stálých či nových, zaměstnanců mohou získat.

Například Meopta – optika, s.r.o. nabízí svým zaměstnancům na hlavní pracovní poměr motivační programy s ČSOB, Komerční bankou i Českou spořitelnou.

V případě, že zaměstnanec poukazuje svou mzdu na účet v ČSOB, má jako zaměstnanec Meopty nárok na zvýhodněné produkty - například na úvěrový produkt (ČSOB Hypotéku, ČSOB Půjčku na lepší bydlení, ČSOB Půjčku na cokoliv), na investiční produkty (pravidelná investice do fondů, jednorázová investice ve výši alespoň 10.000,- Kč), nebo na ČSOB Penzijní připojištění nebo ČSOB Životní pojištění (bez nutnosti příspěvku zaměstnavatele).

Po celou dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci nárok také na zdarma vedené ČSOB Aktivní konto, které přináší mnoho výhod. Zaměstnanci s Aktivním kontem získají například mezinárodní platební kartu, zdarma ČSOB Image kartu, měsíčně 5 výběru z bankomatů ČSOB, ČSOB Půjčku na cokoliv s 50% slevou z poplatku za zpracování půjčky, slevu 7% na komplexní Pojištění Naše auto a jiné.

Komerční banka zaměstnancům Meopty nabízí MůjÚčet – balíček finančních služeb. Zaměstnanci, kteří poukazují mzdu na účet Komerční banky, tak mohou využít bonusu ve formě finančních služeb, mezi které patří například vracení měsíčního poplatku za vedení účtu po dobu 3 let, platební karta s cestovním pojištěním pro držitele a dítě, telefonní, internetové a mobilní bankovníctví, sleva 50% na poplatek za vyhodnocení a zpracování žádosti o spotřebitelský a hypotéční úvěr a jiné. Komerční banka nabízí svůj motivační program nejenom stávajícím klientům, kteří již u Komerční banky svým účtem disponují, ale nabízí motivační program i pro zaměstnance Meopty, kteří se právě rozhodli ke Komerční bance přejít od jiné instituce. Těmto zaměstnancům například nabízí převedení trvalých příkazů a povolení inkasa u jiné banky ke Komerční bance zdarma.

Nárok na motivační program České spořitelny mají všichni zaměstnanci po dobu trvání pracovního poměru u Meopty – optiky s.r.o. při aktivním používání účtu<sup>102</sup>. Česká spořitelna nabízí Osobní účet zdarma, 50% slevu z ceny za sjednání Půjčky České spořitelny a jiné.

V případě, že je zaměstnavatel přímo bankovní institucí, je režim poskytování zaměstnaneckých benefitů rozdílný. Zaměstnavatel neuzavírá dohodu s jinými

---

<sup>102</sup> Podmínkou je, že na Osobní účet České spořitelny chodí pravidelně mzda a dále alespoň 2 další transakce (odchodí nebo příchozí) z podnětu klienta každý měsíc.



bankovními institucemi, ale svým zaměstnancům nabízí motivační nástroje na své produkty. Například Raiffeisenbank a.s. svým zaměstnancům nabízí spořicí účet zdarma, 50% slevu na vybrané produkty i bonusy pro rodinné příslušníky. Podmínkou pro poskytnutí zaměstnaneckých výhod je však založení a vedení účtu přímo u zaměstnavatele. Banka tak vnímá svoje zaměstnance a jejich rodinné příslušníky jako své významné klienty a z tohoto důvodu jim nabízí výhodné podmínky při poskytování svých produktů. V souhrnu se tento zaměstnanecký benefit poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru, týkají se i zaměstnanců ve zkušební době, ale poskytnutí benefitu se krátí v závislosti na délce pracovního poměru. Tyto služby jsou poskytovány také zaměstnancům čerpajícím mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Motivační programy s bankovními ústavy jsou flexibilním zaměstnaneckým benefitem, který reflektuje uskutečněné změny na trhu. Nabídka motivačních nástrojů je zpravidla vytvářena nově pro každý rok v závislosti na provedených průzkumech a oblíbenosti produktů u klientů, je aktualizována podle nabízených produktů a služeb.

#### ***6.14. Indispoziční volno***

Zaměstnavatel by měl preferovat, aby zaměstnanci dovolenou využívali zejména k odpočinku a regeneraci. Pro řešení časově náročnějších osobních záležitostí a překlenutí náhlých krátkodobých zdravotních problémů by měl mít zaměstnanec možnost místo čerpání dovolené využít jiných nabízených forem pracovního volna, a to může být například dovolená navíc, celodenní náhradní volno či takzvané Sick days<sup>103</sup>.

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného platu po dobu jeho zdravotní indispozice nebo v případě mimořádných situací (například přírodní kalamity, přerušení hromadného provozu). Indispoziční volno z důvodu překážky v práci, která mu brání ve výkonu práce sjednané v pracovní

---

<sup>103</sup> sick days neboli běžný termín indispoziční volno.

smlouvě, se neuděluje zaměstnancům ve zkušební době. Indispoziční volno je povolováno vedoucím zaměstnancem.

V případě, že překážka v práci není předem známá, zaměstnanec svou žádost o indispoziční volno předkládá až po jeho ukončení. Zaměstnanec má v takovém případě povinnost čerpání indispozičního volna oznámit bez zbytečného odkladu, nejpozději do stanovené hodiny daného pracovního dne.

Indispoziční volno není uzákoněným benefitem, zaměstnavatel ve svém vnitřním předpise stanoví podmínky nároku na indispoziční volno, jeho rozsah i způsob jeho povolování (vypracuje takzvaný formulář pro získání indispozičního volna).

Zaměstnanci Raiffeisenbank a.s. jsou oprávněni čerpat jedenkrát v roce ve výši jednoho až tří po sobě jdoucích pracovních dnů indispoziční volno s náhradou mzdy. Možnost čerpat indispoziční volno se týká zaměstnanců v pracovním poměru k zaměstnavateli, po skončení zkušební doby. Netýká se zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou. Indispoziční volno může být čerpáno pouze jedenkrát ročně, opodstatněnost jeho čerpání musí být následně potvrzena vedoucím zaměstnancem. Zaměstnanci mají dále možnost využít k čerpání celodenní náhradní volno v rozsahu až 3 dny za kalendářní rok. Nárok se poměrně krátí zaměstnanci, který nastoupí v průběhu kalendářního roku. Nárok nevzniká zaměstnanci, jehož pracovní poměr trvá méně než 3 měsíce.

Zaměstnanci Travel Free s.r.o. jsou oprávněni k využití indispozičního volna s náhradou mzdy v rozsahu pěti pracovních dnů. Volno může být čerpáno po jednotlivých samostatných pracovních dnech, to znamená, že zaměstnanec čerpá pětkrát ročně jeden den indispozičního volna, nebo může být indispoziční volno využito v maximálním celkovém rozsahu tří pracovních dnů po sobě následujících a dvou samostatných pracovních dnů. Indispoziční volno je zaměstnanci poskytnuto v případě, že zaměstnanec jeho čerpání ohlásí svému vedoucímu do 9. hodiny pracovního dne, kdy uplatňuje na indispoziční volno nárok. Neposkytuje se zaměstnanci ve zkušební době.

S poskytováním zaměstnaneckého benefitu indispozičního volna úzce souvisí zaměstnanecký benefit „home office“. Jde o flexibilní formu pracovního poměru, kdy zaměstnanec pracuje po celou pracovní dobu mimo sídlo firmy, případně práci z domova s prací v prostorách zaměstnavatele kombinuje dle vzájemné domluvy. Jedná

se o zaměstnanecký benefit srovnatelného charakteru s indispozičním volnem v tom, že zaměstnanec čerpá volno s náhradou mzdy. Rozdíl však spočívá v tom, že na rozdíl od indispozičního volna, zaměstnanec čerpající „home office“ je povinen vykonávat své pracovní povinnosti stanovené pracovní smlouvou bez nutnosti své přítomnosti na pracovišti. Tento zaměstnanecký benefit je nejčastěji využíván u zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům vytváří podmínky pro práci z domova – přímo zaměstnanecký notebook či možnost propojení sítě zaměstnavatele s počítačem, který zaměstnanec vlastní.

Home office má řadu výhod i specifík. Home office je zaměstnaneckým benefitem poskytujícím zaměstnanci velkou volnost, ale žádající velkou disciplínu. Zaměstnanec sice není povinen vykonávat práci v sídle firmy, ale v domovském prostředí, kde je mnohdy velmi těžší soustředit se na pracovní úkoly. Nicméně home office šetří náklady na cestování i čas zaměstnance, zaměstnanec je pánem svého časového rozvrhu i denního režimu. Zaměstnanec, který dostane možnost práce z domova, je mnohdy ke svému zaměstnavateli loajálnější a v pracovním poměru spokojenější. Home office je zaměstnaneckým benefitem vyjadřujícím spolupráci zaměstnavatele i zaměstnance, která je založena na vzájemné důvěře i respektu.

### ***6.15. Příplatek na ošacení***

Průzkumem bylo zjištěno, že mnozí zaměstnavatelé požadují po svých zaměstnancích oblékání podle určitého dress code. Firemní dress code je soubor pravidel a doporučení pro zaměstnance a představitele firmy, jak volit vhodné oblečení (a barvy) pro jednotlivé příležitosti<sup>104</sup>. Očekávaný nebo předepsaný dress code bývá u zaměstnanců požadovaným nebo doporučeným standardem. Praktickou výhodou je to, že pokud zaměstnanci dress code dodržují, je v mnohých případech jednoduché

---

<sup>104</sup> Rozlišujeme tři základní styly profesionálního oblékání:

1. Business – pracovní formální styl
2. Business casual – pracovní neformální styl
3. Casual – neformální styl

rozeznat jednotlivé pracovní pozice a rozlišovat tak hierarchii zaměstnavatele. Stanovení dress code záleží na uvážení zaměstnavatele. V současné době je rozšířeným zaměstnaneckým benefitem příspěvek na dodržování tohoto dress code, tedy příspěvek na ošacení. Jedná se o jednoduchou formu napomáhání dodržování stanovených pravidel zaměstnance, ve spojení s benefity pro zaměstnance.

U příslušníků Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace, nehovoříme přímo o stanoveném dress code, ale o určení služebního stejnokroje. Zaměstnaneckým benefitem těchto příslušníků je zákonem 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, stanovený nárok na zisk naturálních náležitostí. Naturální náležitosti jsou služební stejnokroj nebo jiný oděv a obuv, které příslušník používá při výkonu služby (služební výstroj), součástky určené k obměně nebo doplnění služební výstroje a služby spojené s údržbou služební výstroje. Nárok na služební výstroj vzniká přijetím do služebního poměru, a po dobu trvání služebního poměru má příslušník nárok na součástky určené k obměně a doplnění služební výstroje a na služby spojené s údržbou služební výstroje.

### ***6.16. Firemní školka***

V současné době se do popředí dostávají zaměstnanecké benefity, které slouží ke zlepšení synchronizace profesního a rodinného života a ke stabilizaci podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině. Zaměstnavatel svým zaměstnancům již mnohem častěji nabízí využití své vlastní zaměstnanecké mateřské školy, ať již zapsané nebo nezapsané do školského rejstříku<sup>105</sup>.

Mateřská škola se podle zákona č. 561/2004 Sb. zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších

---

<sup>105</sup> veřejný seznam, který obsahuje a) rejstřík škol a školských zařízení, b) rejstřík školských právnických osob.

předpisů, (dále jen školský zákon), považuje za vzdělávací zařízení. Podle ustanovení § 33 školského zákona předškolní vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání. Předškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciální pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.

Vzdělávacími zařízeními podle ustanovení § 24 odst. (2) písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, se rozumějí pouze vlastní vzdělávací zařízení spojená s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňovými výdaji zaměstnavatele jsou náklady související s provozem vzdělávacích zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Pokud vzdělávací zařízení neslouží pouze ke vzdělávání vlastních zaměstnanců, ale slouží ke vzdělávání i jiných osob (například předškolní zařízení), nelze náklady vynaložené na provoz těchto zařízení zahrnout do daňových výdajů zaměstnavatele, resp. lze je do daňových nákladů zahrnout jen do výše příjmů, a to podle ustanovení § 25 odst. 1) písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Stejně jako zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, rozlišuje různé režimy pro posuzování nákladů zaměstnavatele pro provoz vzdělávacích zařízení (vlastních zaměstnanců nebo ostatních osob), stejně tak existuje rozdílný režim pro provoz mateřské školy zapsané do školského rejstříku podle školského zákona a pro provoz mateřské školy nezapsané do školského rejstříku podle školského zákona.

Účinností zapsání mateřské školy do školského rejstříku vzniká podle ustanovení § 142 školského zákona právnické osobě, která vykonává činnost školy nebo školského zařízení, právo poskytovat vzdělávání a školské služby a právo vydávat doklady o vzdělání stanovené tímto zákonem, a to v rozsahu tohoto zápisu. Zároveň vzniká právnické osobě, která vykonává činnost školy nebo školského zařízení, nárok na přidělování finančních prostředků ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu územního

samosprávného celku za podmínek stanovených tímto zákonem, a to v rozsahu tohoto zápisu.

Na straně zaměstnance je zaměstnanecká mateřská škola zapsaná do školského rejstříku podle školského zákona nepeněžním příspěvkem poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci formou jejího používání. Takovýto nepeněžní příspěvek není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu.

Náklady na pořízení, vybavení a provoz zaměstnanecké mateřské školy nezapsané do školského rejstříku podle školského zákona zaměstnavatel hradí pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. Tyto náklady nelze zahrnout to daňových výdajů, ani v případě, že právo zaměstnanců na poskytnutí takového zaměstnaneckého benefitu je stanoveno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Na straně zaměstnance se jedná o zaměstnanecký benefit ve formě možnosti používat zaměstnaneckou mateřskou školu, tj. předškolní zařízení, které je podle ustanovení § 6 odst. (9) písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,<sup>106</sup> osvobozeno od daně z příjmu. V souhrnu se jedná o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů.

Zaměstnanecká školka se čím dál více objevuje na trhu práce. Jde o velmi žádaný a velmi kladně hodnocený zaměstnanecký benefit. Zaměstnanec může pohodlně skloubit svůj pracovní i rodinný život, na druhé straně zaměstnavatel se nemusí bát o nedostatek pracovních sil. Dá se říci, že tím, že zaměstnavatel umožní využívat zaměstnaneckou školu svým zaměstnancům, stává se tak velmi žádaným zaměstnavatelem. Obrací se na něj zaměstnanci v produktivním věku a zaměstnavatel si tak může zabezpečit stálost svých zaměstnanců, kterým pak nic nebrání dodržovat pravidelnost pracovní doby a plnit pracovní úkoly s nejvyšším nasazením.

---

<sup>106</sup> d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

### ***6.17. Zaměstnanecké jazykové kurzy***

Jazykově vzdělatelný je každý člověk v jakémkoli věku. Někdo je velmi nadaný, jiný o něco méně. Jeden se učí rychleji, druhý postupuje ve výuce cizích jazyků pomaleji než všichni ostatní. Přesto je v současnosti jazyková vzdělanost zaměstnanců jednou z nejžádanějších schopností na trhu práce. Nemluvit žádným cizím jazykem je pro mnoho uchazečů o zaměstnání vážnou překážkou k získání práce. Téměř žádný zaměstnavatel si díky otevřené ekonomice nemůže dovolit tvrdit, že jeho zaměstnanci nemusí být dostatečně jazykově vybaveni.

Většina zaměstnanců složila maturitní zkoušku z cizího jazyka. Zkouška se skládala v první řadě ze znalostí gramatiky, reálií i z krátkého konverzačního tématu v daném jazyce. Naneštěstí se konverzační témata v průběhu let téměř nezměnila, osnovy se mezi studenty dědily s menšími obměnami z generace na generaci a konverzace, při maturitní zkoušce se volně přetrafovala na odříkání naučeného textu. Maturitní zkouška tedy není zárukou, že zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání disponuje opravdovou znalostí cizího jazyka, především, že zaměstnanec je schopen plynule konverzovat s roditelým mluvčím a tak reprezentativně jednat se zahraničním obchodním partnerem. Aktivní znalost cizího jazyka drtivě většině dřívějších absolventů maturitní zkoušky chybí.

Pro větší konkurenceschopnost na trhu práce mnoho uchazečů o zaměstnání volí možnost absolvovat před uzavřením pracovní smlouvy jazykový kurz. Jde však o jednorázovou akci se snahou uspět na trhu práce, proto jejich čerstvě nabytá znalost cizího jazyka je bez pravidelného používání ztracena a člověk není postupem času schopen cizí jazyk aktivně používat. Pasivní znalost obvykle přetrvá delší dobu, ale i její úroveň postupem času klesne.

Ačkoli je na trhu práce velmi ceněný uchazeč o zaměstnání s jazykovými schopnostmi, zaměstnavatel není povinen se při výběru vhodných zaměstnanců soustředit pouze na jazykově vybavené uchazeče. Spousta zaměstnavatelů si své zaměstnance vybírájí podle jiných kritérií a jazykové schopnosti zaměstnance řeší až po uzavření pracovní smlouvy. Nabízí se mu tak možnost jazykovou vybavenost zaměstnance korigovat a směřovat právě do té odborné oblasti, která je

pro zaměstnavatele důležitá. Zároveň si každý zaměstnavatel musí uvědomit, že i když přijme jazykově vybaveného zaměstnance, je potřeba dbát na to, aby všichni zaměstnanci, i když denně plyně nekonverzují, měli tu možnost alespoň zachovat své současné znalosti. Je třeba mít své lidské zdroje vždy připraveny.

Jedním z hojně využívaných zaměstnaneckých benefitů jsou právě zaměstnanecké jazykové kurzy. Tento zaměstnanecký benefit pružně reaguje na poptávku po zaměstnaneckých benefitech na trhu práce, uspokojuje potřeby zaměstnanců, snižuje tak jejich fluktuaci a zvyšuje jejich pracovní spokojenost. Zaměstnanecké jazykové kurzy jsou benefitem na obou stranách – na straně zaměstnance (zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce) i na straně zaměstnavatele (zvýšení schopností zaměstnanců).

Zaměstnavatel má možnost zaměstnanecký benefit – zaměstnanecké jazykové kurzy modifikovat podle svých vlastních potřeb. Nejenom, že může uhradit zaměstnanci jazykový kurz pořádaný jazykovou školou, ale stejně tak si může zaplatit externího lektora cizích jazyků, který bude docházet vyučovat cizí jazyk k zaměstnavateli. Zaměstnavatel volí pak tu možnost, která mu nejvíce vyhovuje. V případě externího lektora má zda zaměstnavatel větší možnost kontroly zaměstnanců – docházky i výsledků zaměstnance v kurzu.

Zaměstnanecký jazykový kurz hradí zaměstnavatel, příslušné podmínky pro poskytnutí tohoto zaměstnaneckého benefitu upravuje vnitřní předpis zaměstnavatele či kolektivní smlouva. Z hlediska posouzení daňové uznatelnosti poplatků za provedené jazykové kurzy pro zaměstnance, je třeba posoudit, zda se jedná o prohlubování kvalifikace či zvyšování kvalifikace zaměstnanců. K daňové uznatelnosti výdajů lze mezi výdaje dle ustanovení § 24 odst. (2) písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví, že k výdajům patří provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, zařadit i náklady na pracovní i sociální podmínky zaměstnanců. Z uvedeného vyplývá, že výdaje na prohlubování kvalifikace jsou daňově uznatelným výdajem. Podmínkou, aby na straně zaměstnance



byl příjem osvobozen od daně z příjmu, je, že částky vynaložené zaměstnavatelem na doškolování zaměstnanců souvisí s jeho podnikáním.

Průzkumem bylo zjištěno, že zaměstnanecký benefit – zaměstnanecké jazykové kurzy nabízí asi 95% zaměstnavatelů. Zbýlých 5% tvoří ti zaměstnavatelé, u kterých zaměstnanci do styku s cizím jazykem nepřijdou, a proto je jazykový kurz pro potřeby zaměstnavatele neúčinný a tento zaměstnanecký benefit není zaměstnancům nabízen. Hovoříme zde o zaměstnavatelích ve státní správě, kde zaměstnanci v běžné praxi své jazykové znalosti nevyužívají, popřípadě jim ke konverzaci stačí znalost získaná během studia. Těmto zaměstnancům je nabízen zaměstnanecký benefit - vzdělávacích kurzů z jiných oblastí, například vzdělávací kurz správní praxe, prohlubování kvalifikace v oblasti práva a právní vědy a jiné.

### ***6.18. Další benefity***

Zaměstnavatelé nedisponující Fondem sociálních a kulturních potřeb mnohdy svým zaměstnancům poskytují zaměstnanecké benefity podobným způsobem, jakým jsou poskytovány právě zaměstnavateli s FKSP.

Z průzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé mají snahu přispívat k pocitu bezpečí svých zaměstnanců a nabízejí jim peněžitou pomoc při složitých životních situacích nebo podporují své zaměstnance a projevují účast při některých životních událostech.

K podpoře zaměstnanců při těžkých životních situacích radíme například jednorázovou výpomoc zaměstnancům pro překlenutí živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie, dále výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, i poskytnutí zaměstnancům bezúročné návratné půjčky.

Příkladem z praxe je mimo jiné Raiffeisenbank a.s.. Poskytuje svým zaměstnancům jednorázovou výpomoc pro překlenutí tíživé životní situace až do výše 15.000,- Kč. Jedná se o daňově neuznatelný náklad zaměstnavatele a zdanitelný příjem zaměstnance, podléhající odvodu zdravotního a sociálního pojištění. Odlišnému režimu podléhá

jednorázová výpomoc zaměstnancům pro překlenutí živelní pohromy a ekologické nebo průmyslové havárie v případě vyhlášení nouzového stavu<sup>107</sup>. V takovém případě je poskytnutá výpomoc daňově neuznatelným nákladem zaměstnavatele a plně osvobozeným příjmem zaměstnance. Do dvou měsíců ode dne, kdy tíživá finanční situace zaměstnance nastala, je zaměstnanec oprávněn požádat o poskytnutí bezúročné návratné půjčky. Výše půjčky se pohybuje do 20.000,- Kč, je splatná do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. Peněžní zvýhodnění plynoucí z takové bezúročné půjčky bylo u zaměstnance do konce roku 2013 osvobozeno od daně podle ustanovení § 6 odst. (9) písm. l) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném do 31.12.2013; obdobný efekt pro zaměstnance má v roce 2014 ustanovení § 3 odst. (4) písm. j) bod 1 téhož zákona ve znění platném od 1.1.2014, podle něhož není majetkový prospěch vydlužitele při bezúročné zápůjčce předmětem daně.

K podpoře zaměstnanců a projevu účasti při některých životních událostech slouží dary zaměstnavatele. Obvyklým darem je poskytnutí finančního obnosu v případě životních jubileí či jiných významných událostí v životě zaměstnance (například narození dítěte, svatba a jiné). Výjimkou však již není ani poskytnutí daru ve formě nepeněžního plnění za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a v jiných obdobných případech<sup>108</sup>, ani poskytnutí odměny za mimořádné chování, činy a výkony zaměstnance či odměna při odchodu do starobního důchodu.

---

<sup>107</sup> čl 5 Ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky: „Vláda může vyhlásit nouzový stav v případě živelních pohrom, ekologických nebo průmyslových havárií, nehod nebo jiného nebezpečí, které ve značném rozsahu ohrožují životy, zdraví nebo majetkové hodnoty anebo vnitřní pořádek a bezpečnost.“

<sup>108</sup> Nepeněžní dar zaměstnanci podléhá dani z příjmu a odvodům zdravotního a sociálního pojištění, a to ve výši převyšující u zaměstnance úhrnnou částku darů 2.000,- Kč za rok.

## Závěr

Pracovní právo je právem soukromým, ve kterém se převážně uplatňuje princip smluvní svobody na úkor státní regulace, přesto jsou pracovněprávní vztahy determinovány povinnostmi zaměstnavatele vyplývajících z veřejnoprávní úpravy. Zaměstnavatel vytváří pro své zaměstnance stabilní, motivující a konkurenceschopné prostředí, ve kterém se zaměstnanci cítí podporovaní, dostatečně docenění, a to nejen v rámci pracovních povinností, ale i mimo ně.

Rigorózní práce přináší ucelený pohled na oblast péče o zaměstnance. Věnuje se jejímu historickému vývoji od celého počátku, vysvětluje pojem „péče o zaměstnance“, přináší kategorizaci pojmu a dále nastiňuje úpravu péče o zaměstnance v mezinárodních dokumentech. Práce shrnuje nejdůležitější dokumenty z činnosti Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy i Evropské unie, které stanoví podmínky pro zajištění sociální spravedlnosti, pracovních standardů, zachování rovného postavení všech zaměstnanců i umožnění hospodářského i sociálního pokroku bez diskriminace.

V dalších částech rigorózní práce je pozornost zaměřena na vztah péče o zaměstnance a vnitrostátní legislativy. Stěžejním dokumentem ve vnitrostátní úpravě je zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce obsahuje především úpravu právních vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce. Obecným předpisem, který je subsidiárně aplikován dle ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů jako obecných interpretačních pravidel normativního charakteru, ke kterým zejména řadíme: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Péče o zaměstnance je upravena v části desáté zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava péče o zaměstnance stanoví

povinnosti zaměstnavatele zabezpečit svým zaměstnancům příznivé podmínky pro řádný a bezpečný výkon závislé práce a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči. K péči o zaměstnance dále zahrnujeme odborný rozvoj zaměstnanců školením či zaučením, odbornou praxí absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace a důležitá ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců.

V oblasti péče o zaměstnance se více než kde jinde kloubí flexibilita spolu s nezbytnou ochranou zaměstnanců. Minimálním zákonným standardem jsou kogentní normy upravující základní pracovní podmínky zaměstnanců i poskytovanou ochranu určitých kategorií zaměstnanců. Nad tento rámec ochranného zákonodárství pak vystupuje flexibilní možnost odchýlného poskytování nadstandardních podmínek. I zde se, stejně jako v celém pracovním právu, uplatňuje převážně princip smluvní svobody. Autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů vyplývá z toho, že účastníci vstupují do soukromoprávních vztahů svobodně a většinu svých práv a povinností mají možnost si svobodně sjednat, nejsou-li zákonem zakázány.

Povinnosti zaměstnavatelů vychází převážně z veřejnoprávní úpravy. Pro pracovní právo je dále typická i forma kolektivního vyjednávání (kolektivní smlouva) a interní norma zaměstnavatele (vnitřní předpis zaměstnavatele) zakládající práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Vnitřní předpis zaměstnavatele upravuje pouze práva zaměstnanců, povinnosti jednotlivým zaměstnancům ukládat nesmí, neboť povinnosti zaměstnance mohou být upraveny pouze individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odchýlení od právní úpravy je možné pouze ve prospěch zaměstnance a vzhledem k tomu, že pracovní právo je právem soukromým, možné odchýlení je potřeba posuzovat ad hoc. Posouzení prospěchu je řízení principem smluvní volnosti, je závislé na vůli a rozhodnutí konkrétního zaměstnance.

Podle mého názoru tím, že je právní úprava péče o zaměstnance postavena na liberálních principech a ctí zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, je tato úprava dostačující a vyhovující. Platná právní úprava přehledně garantuje zaměstnancům lepší pracovní podmínky a ochranu jejich postavení. Právní úprava je navrhovaná jako úprava minimální. Její liberální pojetí umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnancům přiznali péči ve větším rozsahu.

Vnitrostátní legislativa stanoví minimální rámec, čímž splňuje svou ochrannou funkci a dále směřuje svou pozornost na smluvní svobodu účastníků pracovněprávních vztahů, kterou pomocí zákazovými či příkazovými imperativy plně koriguje a dohlíží na splnění zákonných podmínek principu smluvní volnosti. Ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona lze jen, neporušují-li se dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob. Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející lidské cítění.

Poslední část mé rigorózní práce jsem věnovala zaměstnaneckým benefitům v praxi. Zaměstnanecké benefity spadají do oblasti péče o zaměstnance, která je zaměstnancům poskytována nad rámec zákonem stanoveného minima na základě liberální povahy pracovního práva a v souladu s principem smluvní volnosti. Zaměstnanecké benefity jsou stabilizačním a motivačním prostředkem, mnohdy s větším vlivem než prosté zvýšení platu. Jejich poskytování je obvyklé a žádané, v případě jejich absence bývá zaměstnavatel konkurenčně znevýhodněn na trhu práce. Odměňování formou zaměstnaneckých benefitů je výhodné díky úsporám na daních a odvodech pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance.

Je více než zřejmé, že poskytování zaměstnaneckých benefitů se mění v závislosti na změnách ve společnosti a konkrétních potřebách zaměstnance i zaměstnavatele. Všechny zaměstnanecké benefity však mají stejný cíl, a to motivovat zaměstnance k vyšším výkonům a tím stabilizovat postavení zaměstnavatele na ekonomickém trhu.

Rigorózní práce přináší pohled na nejvíce využívané benefity na základě mnou provedeného výzkumu mezi vybranými zaměstnavateli. Průzkumu se účastnili zaměstnavatelé ze soukromého sektoru i státní správy a to: Meopta – optika, s.r.o., Policie České republiky, Travel Free s.r.o., Raiffeisenbank a.s., Sberbank CZ, a.s., Ministerstvo Spravedlnosti, Česká plemenářská inspekce a další. Na základě informací o zaměstnaneckých benefitech, které jako zaměstnavatelé poskytují, jsem zaměstnanecké benefity utřídila a vyhodnotila. Svou pozornost jsem pak věnovala nejvíce využívaným zaměstnaneckým benefitům, jenž jsou podle mínění dotazovaných zaměstnavatelů pro zaměstnance nejhodnotnější a těší se velké oblibě.

Nejžádanějšími zaměstnaneckými benefity jsou: odměna, provize zaměstnance, podíl zaměstnance na zisku, zaměstnanecké akcie a opce na akcie, stravenky, prodej

výrobků zaměstnancům za zvýhodněnou cenu, zvýhodněné volání v privátní firemní síti, sportovně - kulturní akce, příspěvek na dopravu, doprava zaměstnanců, zaměstnanecké výhody navázané na výsledky ročního hodnocení zaměstnanců, aktivity pro seniory (bývalé zaměstnance), motivační programy s bankovními ústavy, indispoziční volno, příplatek na ošacení, firemní školka, zaměstnanecké jazykové kurzy, a další.

Ztotožňuji se s názorem, že zaměstnanecké benefity jsou nezastupitelným prostředkem nejenom k motivaci zaměstnanců, ale i k efektivní konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce. Peněžitá motivace zaměstnanců je velmi vhodným prostředkem k získání nových pracovních sil, ale nicméně jako motivace fungují peněžitě odměny jen z krátkodobého hlediska. K stálému udržení si schopných zaměstnanců a k vytvoření stálé motivace je neoptimálnější řešením vytvořit takový systém zaměstnaneckých benefitů s možností jejich postupného získání, který udržuje stálou a plnou pozornost zaměstnance v každé části oblasti péče o zaměstnance.

Zaměstnanec by neměl benefitovat pouze ve formě odměn, ale měl by pocítit důležitost své role i v jiných oblastech, jako jsou například úprava pracovních podmínek, benefity usnadňující skloubení rodinného i pracovního života zaměstnance (firemní školka) a jiné. Zaměstnavatelé nabízejí zaměstnanecké benefity tak, aby obstáli v široké konkurenci na trhu práce a zároveň stabilizovali pracovní výkon jednotlivých zaměstnanců.

Umožněním vlastní tvorby systému zaměstnaneckých benefitů na základě autonomie vůle konkrétního zaměstnavatele je velmi výhodným řešením postavení všech účastníků pracovněprávních vztahů – zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel volí zaměstnanecké benefity tak, aby v souhrnu pro své vlastní potřeby získal co nejefektivnější lidský zdroj za co nejnížší náklady. Na druhou stranu si zaměstnanec právě podle mu nabízených zaměstnaneckých benefitů vybrat v široké škále trhu práce pro něj nejvhodnějšího zaměstnavatele s tím, že jeho investice práce a času bude spravedlivě a rovně odměněna.

## Summary

Care for employees is very delicate and discussed topic at any time. To achieve success on the economic market and its overall productivity, a relationship between each employee and its employer is very important. The employee is a cornerstone on which the whole business stands. Also, thanks to employees, the stability and functionality of a company is ensured. Without a strong foundation, the company would quickly lose its place in the market. Therefore, it is one of the main tasks of an employer to create conditions for employees not only to succeed in hiring them but also in maintaining them.

This rigorous thesis is devoted to the topic of care for employees. Care for employee is a legal institution that is contained in the various areas of law. This thesis gives an insight into the historical development of care for employees, explains the concept for care of employees, its use in practice and it studies care of employees in international documents. The core of this thesis is devoted to care for employees in national legislation and flexible options of providing superior conditions for employees which are beyond the minimum standards. These are called employee benefits. The aim of this thesis is to outline the care for employees, asses the current legislation regarding the care for employees and compare the care for employees under applicable law and offered employee benefits in practice.

Employee benefits represent a modern tool for effective employee motivation. Employee motivation is essential in order to increase employees' effort and good working performance. Good performance is not only given by knowledge and abilities but also motivation and working attitude play an important role. It is up to individual employer how to retain their employees, how to appreciate their abilities and how to guarantee their own competitiveness on the labour market. Always there must be something in addition. The employer motivates the employees to consistently work within their abilities and possibilities, to keep their will to improve their skills, to remain with the employer and to be loyal. Meanwhile, each employer is obliged to offer

something more to new workforce in order to motivate them not only to come but also to stay loyal and motivated to work particularly for this employer. Firms offer employee benefits in addition to standards given by law in order to compete with other firms in the labour market and to stabilise working performance of individual employees.



## Seznam zkratek

EU	Evropská unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPHSP	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník
OSN	Organizace spojených národů
Sb.m.s.	Sbírka mezinárodních smluv
školský zákon	zákon č. 561/2004 Sb. zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů,
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Použitá literatura

### MONOGRAFIE

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014.

BÍLEK, Jaroslav. *Ius regale montanorum aneb Právo královské horníkuov*. Kutná Hora: Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna, 2000.

GOGOVÁ, R., HŮRKA, P., ÚHELOVÁ, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012.

CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistka*, 4. vydání, aktualizované a rozšířené pro rok 2013. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. vydání. Olomouc: ANAG, 2011.

JANEČKOVÁ, E. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR. a.s., 2013.

KOCOUREK, J. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C. H. Beck, 2007.

KOMENDOVIÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009.

KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2014*. Olomouc: ANAG, 2014.

KUKLOVÁ D., ŠUBRT B. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance*. 2. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2002.

MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, Praha: Linde, 2003.

NEŠČÁKOVÁ, L., MARELOVÁ, L. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony*. Praha: Grada, 2013.

- SLÁDEK, V. *Pracovní doba v novém zákoníku práce*. Praha: Aspi, 2008.
- ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011.
- ŠUBRT, B., TUČEK, M. *Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013.
- TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014.
- TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha: Leges, s.r.o., 2008.
- VYSOKAJOVÁ, M., STÝBLO, J., URBAN, J. *Meritum Personalistika*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011.
- ŽUFAN, J. *Moderní personalistika ve službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012.

## KOMENTOVANÉ ZNĚNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

- DOLEŽÍLEK, J., HŮRKA, P., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., VYSOKAJOVÁ, M. *Komentář k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (4. vydání, stav ke dni 1.4.2013)*. 2013.
- ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014.
- 253/0 VLÁDNÍ NÁVRH na vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) – Důvodová zpráva.
- SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce*. 10. aktualizované vydání. Olmouc: ANAG, 2014.
- STEINICHOVÁ, L., a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

## ODBORNÉ ČLÁNKY, PŘÍSPĚVKY DO SBORNÍKŮ

- BĚLECKÝ, M. *Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň*. Práce a mzda, 2008, č. 4.
- BOROVEC, D., NEUVIRT, T.. *Příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance nezbytnou náležitostí lékařského posudku*. © EPRAVO.CZ, 2014.
- BRŮHA, D. *Pracovní doba a schizofrenie v jejím rozvrhování*. Práce a mzda, 2013, č. 2.
- BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B. *Vyhláška o pracovnělékařských službách - poznámky, problémy a souvislosti*. Práce a mzda, 2013, č. 5.
- BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B. *Změny v oblasti pracovnělékařských služeb*. Práce a mzda, 2013, č. 3.
- BUKOVJAN, P. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*. Práce a mzda, 2012, č. 1.
- ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis, 1997, Vol. 33.
- DĚRGEL, M. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Daně a právo v praxi, 2011, č. 3.
- DĚRGEL, M. *Slevy v daních z příjmů a DPH*. Daně a právo v praxi, 2005, č. 11.
- HORSKÁ, S. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. MPSV Praha, ISBN 80-85529-83-1, 2000.
- JANUŠ, J. *Soukromé volání pracovním telefonem? Nezapomeňte na smlouvy a na daně!*. ProByznysinfo.cz, 24.4.2013.
- JOUZA, L. *Nová právní úprava posuzování způsobilosti k práci*. Zpravodaj Jednoty českých právníků, 2012, č. 2.
- KAHLE, B. *Pracovní doba a odměňování*. Práce a mzda, 2013, č. 9.
- KAHLE, B. *Pracovní doba a odměňování*. Práce a mzda, 2013, č. 8.
- KOČOVÁ, M. *Stravenky a jejich účtování - pohled ze strany příjemce*. Účetnictví v praxi, 2005, č. 11.
- KOMENDOVÁ, J. *Několik poznámek k návrhu antidiskriminačního zákona*. Univerzita Palackého v Olomouci, 2008.

- KOPŘIVA, T. *Zaměstnanci vyžadují sofistikované a flexibilní benefity*. Práce a mzda, 2007, č. 7.
- KRAFTOVÁ, I. *Zaměstnanecké výhody v účetnictví*. Účetnictví v praxi, 2009, č. 5.
- NOVOTNÝ, R. *Pochybnosti o daňovém režimu zaměstnaneckých opčních plánů odstraněny?* Daňový expert, 2012, č. 3.
- PILAŘOVÁ, I. *Výhody poskytované zaměstnancům a jejich vztah k zákonu o daních z příjmů*. Účetnictví v praxi, 2007, č. 5.
- SALAČOVÁ, M. *Platná právní úprava poskytování stravenek zaměstnancům*. Práce a mzda, 2013, č. 11.
- SALAČOVÁ, M. *Pracovní oběd, stravné a stravenka*. Práce a mzda, 2013, č. 7.
- SALAČOVÁ, M. *Náklady na dopravu zaměstnance do zaměstnání*. Daně a právo v praxi, 2006, č. 6.
- SEIDLOVÁ, J. *Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodičů a asistenčních psů do veřejných prostor (31/2010/DIS/JKV)*, 2010.
- STÝBLO, J. *Několik poznámek k motivaci – empowerment, engagement*. Práce a mzda, 2013, č. 3.
- STÝBLO, J. *Leadership jako motivující a inspirující vedení lidí*. Práce a mzda, 2012, č. 3.
- ŠIMÁKOVÁ, M. *Home office*. Práce a mzda, 2014, č. 6.
- ŠIMÁKOVÁ, M. *Zaměstnávání absolventů aneb využijme čerstvých znalostí a mladé mozky pro nové projekty*. Práce a mzda, 2013, č. 7.
- ŠIMÁKOVÁ, M. *Zaměstnávání absolventů aneb využijme čerstvých znalostí a mladé mozky pro nové projekty*. Práce a mzda, 2013, č. 7.
- ŠUBRT, B. *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*. Práce a mzda, 2008, č. 1.
- TARANDA, P. *Zaměstnanecký výdajový paušál – pojem dosud neznámý?* Daně a právo v praxi, 2009, č. 2.
- TEJNOROVÁ, J. *Jak využít nefinanční motivace*. Práce a mzda, 2014, č. 1.
- URBAN, J. *Formy a nástroje odměňování zaměstnanců*. Práce a mzda, 2013, č. 5.
- URBAN, J. *Motivace pracovníků*. Práce a mzda, 2013, č. 2.
- URBAN, J. *Příčiny a řešení nedostatků v práci*. Práce a mzda, 2013, č. 1.
- URBAN, J. *Proč zaškolení zaměstnanců občas nefunguje*. Práce a mzda, 2012, č. 7.

URBAN, J. *Individuální pracovní předpoklady a jejich rozdíly*. Práce a mzda, 2012, č. 10.

URBAN, J. *Odměňování na základě výkonu*. Práce a mzda, 2007, č. 7.

URBAN, J. *Výkonové odměňování zaměstnanců prodeje*. Práce a mzda, 2007, č. 3.

URBAN, J. *Nástroje výkonového odměňování*. Mzdy & personalistika v praxi, 2005, č. 11.

MPSV: *Příručka pro personální a platovou agendu*. 2013.

MPSV: *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014*. 2014.

PETRÁŠOVÁ, L.: *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – průvodce pro firmy*, Praha, 2012.

Evropská Komise, Generální ředitelství pro komunikaci: *Souhrnná zpráva o činnosti Evropské unie za rok 2013*. 2014.

## **POUŽITÉ VNITŘNÍ PŘEDPISY ZAMĚSTNAVATELŮ POSKYTNUTÉ PŘI ZPRACOVÁNÍ RIGOROZNÍ PRÁCE**

Nařízení ředitele č. 11, kterým se stanoví zásady pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků. ČPI, 2008.

Zásady pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb v České plemenářské inspekci na roky 2013 a 2014. ČPI, 2013.

Pracovní řád České plemenářské inspekce, 2013.

Metodický pokyn MP 6.10-1 Zaměstnanecké výhody. Meopta – optika, s.r.o., 2013.

Směrnice S 6.10 Odměňování zaměstnanců. Meopta – optika, s.r.o., 2013.

Metodický pokyn MP 6.12-2 Zaměstnanecká výhoda – Prodej vybraných vlastních výrobků společnosti Meopta – optika, s.r.o. za zvýhodněnou cenu. Meopta – optika, s.r.o., 2012.

Metodický pokyn MP 6.12-1 Zaměstnanecké výhody navázané na výsledky ročního hodnocení zaměstnanců. Meopta – optika, s.r.o., 2012.

Metodický pokyn MP 6.1-5 Poskytování ochranných nápojů. Meopta – optika, s.r.o., 2010.

Pracovní řád Meopta – optika, s.r.o., 2009.

Pokyn Ministerstva spravedlnosti ze dne 15. srpna 2012, kterým se stanoví způsob čerpání FKSP. Ministerstvo spravedlnosti, 2012.

Pokyn Ministerstva spravedlnosti ze dne 24. ledna 2012, kterým se stanoví Pracovní řád. Ministerstvo spravedlnosti, 2012.

Směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Ministerstvo spravedlnosti, 2010.

1 Pokyn policejního prezidenta ze dne 9. ledna 2014, kterým se upravuje profesní vzdělávání.

11 Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, kterým se stanoví zásady pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. PČR, 2011.

Pokyn vedení banky 3-05-012 Vzdělávání a rozvoj, Praha, 2.1.2014.

Pokyn vedení banky 3-05-016 Zásady odměňování, Praha, 1.4.2014.

Pokyn vedení banky 3-05-014 Zaměstnanecké benefity, Praha 22.5.2014.

## **INTERNETOVÉ ZDROJE**

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.ucetni-portal.cz](http://www.ucetni-portal.cz)

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)

<http://europa.eu>

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou

Příloha č. 2: Průzkum k rig. práci „Péče o zaměstnance“

Příloha č. 3: Ekonomická výhodnost stravenek Sodexo



## Příloha č. 1: Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou

číslo úmluvy	název, rok přijetí	Datum ratifikace ČSR/ČSSR/ČSFR/ČR	publikace ve Sbírce zákonů
<b>Základní práva a svobody</b>			
11	Svoboda sdružování (zemědělství)	31. 8. 1923	98/1924
29	Nucená práce, 1930	30. 10. 1957	506/1990
87	Svoboda sdružování a ochrana práva organizovat se, 1948	21. 1. 1964	489/1990
98	Právo organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949	21. 1. 1964	470/1990
100	Rovnost v odměňování, 1951	30. 10. 1957	450/1990
105	Odstranění nucené práce, 1957	6. 8. 1996	231/1998
111	Diskriminace (zaměstnání a povolání), 1958	21. 1. 1964	465/1990
135	Zástupci pracovníků, 1971	9. 10. 2000	108/2001 Sb.m.s.
144	Tripartitní konsultace (mezinárodní pracovní standardy), 1976	9. 10. 2000	109/2001 Sb.m.s.
182	Nejhorší formy dětské práce, 1999	19. 6. 2001	90/2002 Sb.m.s.
<b>Zaměstnávání</b>			
5	Minimální věk (průmysl), 1919	24. 8. 1921	82/1922
10	Minimální věk (zemědělství), 1921	31. 8. 1923	98/1924
45	Práce pod zemí (ženy), 1935	12. 6. 1950	441/1990
88	Služby zaměstnanosti, 1948	12. 6. 1950	17/1991
122	Politika zaměstnanosti, 1964	15. 7. 1975	490/1990
123	Minimální věk (práce v podzemí), 1965	7. 6. 1968	507/1990
142	Rozvoj lidských zdrojů, 1975	6. 3. 1979	141/1980
159	Pracovní rehabilitace a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 1983	21. 2. 1985	72/1985
181	Soukromé agentury práce, 1997	9. 10. 2000	38/2003 Sb.m.s.

<b>Pracovní podmínky</b>			
<i>Mzdy</i>			
26	Mechanismus stanovení minimálních mezd, 1928	12. 6. 1950	439/1990
95	Ochrana mzdy, 1949	11. 1. 1990	411/1991
99	Mechanismus stanovení minimálních mezd (zemědělství), 1951	21. 1. 1964	470/1990
<i>Pracovní doba a noční práce</i>			
1	Pracovní doba (průmysl), 1919	24. 8. 1921	80/1922
14	Odpočinek v týdnu (průmysl), 1921	31. 8. 1923	98/1924
43	Sklárny na ploché sklo, 1934	19. 9. 1938	353/1938
49	Zkrácení pracovní doby (sklárny na láhve), 1935	19. 9. 1938	354/1938
90	Noční práce mladistvých (průmysl) (revidovaná), 1948	12. 6. 1950	460/1990
132	Placená dovolená (revidovaná), 1970	23. 8. 1996	229/1998
140	Placené studijní volno, 1974	24. 5. 1976	491/1990
171	Noční práce, 1990	6. 8. 1996	230/1998
<i>Bezpečnost práce a ochrana zdraví</i>			
13	Běloba olovnatá (malířství), 1921	31. 8. 1923	74/1924
27	Označování váhy (břemena dopravovaná loděmi), 1929	26. 3. 1934	194/1934
77	Lékařské prohlídky mladistvých (průmysl), 1946	23. 4. 1980	23/1981
78	Lékařské prohlídky mladistvých (neprůmyslová zaměstnání), 1946	23. 4. 1980	24/1981
115	Ochrana proti záření, 1960	21. 1. 1964	465/1990
120	Hygiena (obchod a kanceláře), 1964	11. 1. 1990	403/1991
124	Lékařské prohlídky mladistvých (práce v podzemí), 1965	23. 4. 1980	25/1981
136	Benzen, 1971	23. 4. 1980	26/1981
139	Rakovina z povolání, 1974	11. 1. 1990	408/1991
148	Pracovní prostředí (znečištění ovzduší, hluk a vibrace), 1977	11. 1. 1990	444/1991

155	Bezpečnost práce a ochrana zdraví, 1981	2. 12. 1988	20/1989
161	Služby pracovního lékařství (závodní zdravotní služby), 1985	25. 2. 1988	145/1988
167	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve stavebnictví, 1988	11. 1. 1990	433/1991
176	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dolech, 1995	9. 10. 2000	111/2001 Sb.m.s.
<b>Sociální zabezpečení</b>			
12	Odškodnění pracovních úrazů (zemědělství), 1921	12. 6. 1950	437/1990
17	Odškodnění pracovníků (úrazy), 1925	12. 6. 1950	437/1990
18	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání), 1925	19. 9. 1932	196/1932
19	Rovnost zacházení (odškodnění úrazů), 1925	8. 2. 1927	34/1928
37	Invalidní pojištění (průmysl atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
38	Invalidní pojištění (zemědělství), 1933	1. 7. 1949	469/1990
39	Pojištění pozůstalých (průmysl, atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
42	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání) (revidovaná), 1934	1. 7. 1949	438/1990
102	Sociální zabezpečení (minimální standardy), 1952	11. 1. 1990	461/1991
128	Invalidní, starobní a pozůstalostní dávky, 1967	11. 1. 1990	416/1991
130	Zdravotní péče a dávky v nemoci, 1969	27. 5. 1971	537/1990
<b>Ostatní</b>			
21	Inspekce emigrantů, 1926	25. 5. 1928	181/1928
80	Revise závěrečných článků, 1946		
108	Průkazy totožnosti námořníků, 1958	6. 8. 1996	232/1998
116	Revise závěrečných článků, 1961		
150	Správa práce, 1978	9. 10. 2000	110/2001 Sb.m.s.
160	Pracovní statistiky, 1985	25. 2. 1988	144/1988

163	Sociální péče o námořníky, 1987	11. 1. 1990	432/1991
164	Ochrana zdraví a zdravotní péče, 1987	11. 1. 1990	445/1991

## **Příloha č. 2: Průzkum k rigorózní práci „Péče o zaměstnance“**

- Jak hodnotíte péči o zaměstnance a zaměstnanecké benefity (dále jen „ZB“) ve Vaší společnosti?
- Jsou ZB poskytovány v závislosti na odpracovaných letech u společnosti?
- Je rozdíl v poskytnutých ZB u nastupujícího zaměstnance a ostatních zaměstnanců?
- Jaká jsou obecná kritéria pro poskytnutí ZB zaměstnancům?
- Jak často se mění rozsah, druhy ZB? V závislosti na čem?
  
- OSOBNÍ OCHRANNÉ POMŮCKY
- OCHRANNÉ NÁPOJE
- FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB (FKSP)
  - Má Vaše společnost FKSP?
  - Co z něj zaměstnancům poskytuje
  
- ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ
  - Má Vaše společnost zkušenosti s odbornou praxí absolventů škol?
  - Kolik procent zaměstnanců tvoří absolventi?
  - Jak vypadá Vaše firemní vzdělávání? Komu je poskytováno, v jaké míře
  - Mají zaměstnanci povinnost sebevzdělávat se, prohlubovat svou kvalifikaci? Využíváte následné závěrečné ověření získaných znalostí zaměstnanců po absolvování semináře nebo školení?
  - Uzavíráte se zaměstnanci dohodu o rekvalifikaci?
  - Uzavíráte se zaměstnanci kvalifikační dohodu? Za jakých podmínek? Kolik máte nyní uzavřených kvalifikačních dohod (%)?

- STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
  - Jak je ve Vaší společnosti zajištěno stravování zaměstnanců? (příspěvky, závodní stravování, kuchyňka na pracovišti...)
  - Jsou zaměstnancům poskytovány benefity na pracovišti jako jsou zdarma studené a teplé nápoje, občerstvení, jiné...?
  
- Jaké má Vaše společnost další zaměstnanecké benefity a za jakých podmínek se poskytují?
  - home office
  - zaměstnanecká školka
  - svoz zaměstnanců
  - při přesčasů zdarma odvoz zaměstnance taxi službou (proplacení nákladů)
  - vlastní rekreační střediska, sportovní centra
  - vlastní vzdělávací zařízení
  - příspěvky na vzdělávací kurzy, na vstupenky na sportovní a kulturní akce
  - povinná rehabilitace zaměstnanců
  - poskytnutí bezplatného očkování, vitamínových doplňků
  - další:

Příloha č. 3: Ekonomická výhodnost stravenek Sodexo

Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNAVATELE			2014
Porovnání výhodnosti poskytnutí příspěvku na stravování a mzdy			
Předpokládaná hrubá mzda*		25 101	
Zuřadovaná denní výše příspěvku (zaměstnavatel hraď 55 %)		100	
Počet odpracovaných směn (zahledňuje dovolenou a nemocnost)		18	
Počet zaměstnanců		10	

Výhodnost příspěvků na volný čas, penzijní připojištění či životní pojištění v porovnání se mzdou			
Předpokládaná hrubá mzda*		25 101	
Zuřadovaná výše odměny příspěvku (v „části“)		6 000	

Hodnota finanční odměny / poukázky			Mzda	Mzda + penzijní odměna	Mzda + nepřetržitá odměna (např. Fast Pass)	Mzda + nepřetržitá odměna (příspěvek na penzijní připojištění)
Hodnota finanční odměny / poukázky			6 000	6 000	6 000	6 000
Hrubá mzda		25 101	33 809	25 101	25 101	25 101
Sociální pojištění 25 % - zaměstnavatel		6 275	8 452	6 275	6 275	6 275
Zdravotní pojištění 9 % - zaměstnavatel		2 259	3 043	2 259	2 259	2 259
Odpovědi zaměstnance		5 736	8 445	5 736	5 736	5 736
Čistá mzda zaměstnance		19 365	25 365	25 365	25 365	25 365
Naučšení nákladů zaměstnavatele na 1 zaměstnance			11 569	7 407	7 407	6 000

Úspora při poskytnutí poukázky na volný čas na 1 zaměstnance: 4 262 Kč  
Při poskytnutí penzijní odměny vzroste výdaje zaměstnavatele o: 57,53 %

Společnost s deseti zaměstnanci může ročně ušetřit 42 617 Kč, když zaměstnancům poskytne příspěvek na volný čas formou poukázky ve výši 6 000 Kč ročně místo stejného zvýšení jejich mzdy.

Úspora při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění či životní pojištění: 5 669 Kč  
Při poskytnutí penzijní odměny vzroste danové náklady zaměstnavatele o: 94 %

Společnost s deseti zaměstnanci může ročně ušetřit 56 690 Kč, když zaměstnancům poskytne příspěvek na PP či ŽP ve výši 6 000 Kč ročně místo stejného zvýšení jejich mzdy.

\* Průměrná hrubá mzda za rok 2012 dle ČSÚ 25.101 Kč  
Uvedený příklad je založen na platné legislativě pro rok 2014.

Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNANCE

2014

Porovnání výhodnosti poskytnutí příspěvku na stravování a mzdy

Předpokládaná hrubá mzda*	25 101
Zvažovaná denní výše odměny/příspěvku (zaměstnavatel hradí 55 %)	100
Počet odpracovaných směn (zohledňuje dovolenou a nemocnost)	18
Počet zaměstnanců	10

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + srovnávací
Hodnota finanční odměny / srovnávek (55 %)		990	990
Hrubá mzda	25 101	26 091	25 101
Odvody zaměstnavatele	8 534	8 871	8 534
Sociální pojištění - zaměstnanec 6,5 %	1 632	1 696	1 632
Zdravotní pojištění - zaměstnanec 4,5 %	1 130	1 174	1 130
Zálohová daň	5 045	5 244	5 045
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda zaměstnance	19 365	20 047	20 355
Skutečný užitek zaměstnance		682	990

Měsíční zvýšení reálného příjmu zaměstnance:

Při použití poukazek je reálný příjem zaměstnance vyšší o:

308 Kč  
45,1 %

Odměna ve formě stravenek je pro zaměstnance z hlediska příjmu o 45 % výhodnější než poskytnutí stejného příspěvku v peněžní formě.

\* Průměrná hrubá mzda za rok 2012 dle ČSÚ 25.101 Kč  
Uvedený příklad je založen na platné legislativě pro rok 2014.

Výhodnost příspěvků na volný čas, penzijní připojištění či životní pojištění v porovnání se mzdou

Předpokládaná hrubá mzda*	25 101
Zvažovaná výše odměny/příspěvku	6 000

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + nepeněžní odměna (např. Flexi Pass)	Mzda + nepeněžní odměna (příspěvek na penzijní připojištění)
Hodnota finanční odměny / poukazky		6 000	6 000	6 000
Hrubá mzda	25 101	31 101	25 101	25 101
Odvody zaměstnavatele	8 534	10 574	8 534	8 534
Sociální pojištění - zaměstnanec 6,5 %	1 632	2 022	1 632	1 632
Zdravotní pojištění - zaměstnanec 4,5 %	1 130	1 400	1 130	1 130
Zálohová daň	5 045	6 251	5 045	5 045
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda zaměstnance	19 365	23 499	25 365	25 365
Skutečný užitek zaměstnance		4 134	6 000	6 000

Zvýšení reálného příjmu zaměstnance o:

Při použití benefity je reálný příjem zaměstnance vyšší o:

1 866 Kč  
45,1 %

Odměna ve formě poukazky na volný čas či příspěvku na PP a ŽP je pro zaměstnance z hlediska příjmu o 45 % výhodnější než poskytnutí stejného příspěvku v peněžní formě.



## **Abstrakt – Péče o zaměstnance**

Zaměstnanec je jedním z hlavních součástí celého systému firmy, tj. zaměstnavatele. Spolu s ostatními zaměstnanci tvoří základy pomyslné pyramidy fungování, produktivity a konkurenceschopnosti zaměstnavatele. Do popředí se tak dostává otázka jak o každého zaměstnance pečovat tak, aby byly zajištěny optimální podmínky pro výkon práce, aby schopný zaměstnanec byl na trhu práce nalezen, získán a udržen. Tato rigorózní práce řeší péči o zaměstnance ve vnitrostátní legislativě, spolu s péčí o zaměstnance poskytovanou nad rámec zákonného minimálního standardu – zaměstnaneckých benefitů.

Práce je koncipovaná do 6 kapitol. Přináší pohled na historický vývoj péče o zaměstnance, vysvětlení pojmu péče o zaměstnance i jeho užívání v praxi, péči o zaměstnance v rámci mezinárodních dokumentů. Hlavní částí práce je pak srovnání zákonné úpravy péče o zaměstnance ve vnitrostátní legislativě a na základě provedeného průzkumu nejžádanějších zaměstnaneckých benefitů v praxi.

Zaměstnanecké benefity jsou moderním nástrojem efektivní motivace zaměstnanců. Motivace zaměstnanců je nezbytná, je-li po nich vyžadováno maximální úsilí a dobré pracovní výkony. Na kvalitním výkonu se nepodílí pouze schopnosti a vědomosti jednotlivého zaměstnance, ale důležitým prvkem kvalitního výkonu jsou právě jeho motivace a pracovní postoje. Zaměstnavatelé nabízejí zaměstnanecké benefity navíc k uzákoněné péči o zaměstnance platnou právní úpravou tak, aby obstáli v široké konkurenci na trhu práce a zároveň stabilizovali pracovní výkon jednotlivých zaměstnanců.

## **Abstract - Care for employees**

An employee is an important element of each firm, i.e. employer. Employees form together an imaginary basis of a pyramid of functioning, productivity and competitiveness. Nowadays, a question of care of employees is getting more and more important. Care should be done in line with optimal conditions for the performance of employees and also in a way that qualified employees are found, obtained and sustained. This thesis deals with the care of employees in national legislation. Moreover, it also focuses on the benefits for employees, i.e. care for employees that is beyond the minimum standard given by law.

The thesis is divided into six chapters. It gives an insight into the historical development of care for employees, explains the concept of care for employees, its use in practice and it studies care for employees in international documents. In the core of this thesis, there is a reconciliation of legal regulation of care for employees in national legislation. Furthermore, based on conducted research, the most desirable employee benefits are presented.

Employee benefits represent a modern tool for effective employee motivation. Employee motivation is essential in order to increase employees' effort and good working performance. Good performance is not only given by knowledge and abilities but also motivation and working attitude play an important role. Firms offer employee benefits in addition to standards given by law in order to compete with other firms in the labour market and to stabilise working performance of individual employees

## **Název práce v anglickém jazyce**

Care for employees

## **Klíčová slova / key words**

Péče o zaměstnance

Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanec

Care for employees

Employee benefits

Employee